



COMUNE DI MARTELLAGO
- CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA -

Verbale n. 4 /2019

Oggi, **dieci ottobre 2019, alle ore 9.00**, presso la Sede Comunale, ha avuto luogo l'incontro per la definizione del **CONTRATTO DECENTRATO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2019/2021** tra:

Delegazione trattante di parte datoriale:

Segretario Comunale: Dr. Pierfilippo Fattori (Presidente) _____

Assessore delegato: Avv. Alberto Ferri _____

P. Fattori

A. Ferri

e la seguente **Delegazione trattante di parte sindacale:**

Componenti RSU:

Anita Bonesso _____

Luana Milan _____

Raffaella Rispoli _____

Maria Irene Rudisi _____

Giovanna Zanella _____

Anita Bonesso
Luana Milan
Raffaella Rispoli
Maria Irene Rudisi
Giovanna Zanella

Componenti Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL – Marco Busato _____

CISL FP – Simone Naletto _____

UIL FPL _____

CSA RAL _____

Marco Busato
Simone Naletto
/
/

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente **"CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL TRIENNIO 2019 – 2021"**:



COMUNE DI MARTELLAGO
 - CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA -

"CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL TRIENNIO 2019 - 2021":

INDICE:

- Art. 1 - Campo di applicazione
- Art. 2 - Relazioni sindacali
- Art. 3 - Informazione
- Art. 4 - Confronto
- Art. 5 - Contrattazione
- Art. 6 - Tempi, decorrenza e procedure di applicazione del contratto
- Art. 7 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 8 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati
- Art. 9 - Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative
- Art. 10 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Art. 11 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa
- Art. 12 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate
- Art. 13 - Fondo risorse decentrate: utilizzo
- Art. 14 - Differenziazione del premio individuale
- Art. 15 - Progressione economica all'interno della categoria
- Art. 16 - Avvio della procedura selettiva e validità graduatoria
- Art. 17 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 19 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
- Art. 20 - Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 21 - Lavoro straordinario e Banca delle Ore
- Art. 22 - Fasce temporali di flessibilità oraria
- Art. 23 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi
- Art. 24 - Telelavoro (lavoro a distanza)
- Art. 25 - Clausole di salvaguardia

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

1) Il presente CCDI si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Martellago e si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, dalle norme regolamentari e dalle clausole contenute nel CCNL 21/5/2018 e negli altri CCNL di comparto ancora vigenti;

Art. 2 – Relazioni sindacali

1) Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione di rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2) Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3) Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

4) La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

5) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 21/5/2018 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art. 3 – Informazione

1) L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2) Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3) L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL 21/5/2018 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4) Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 e 7 del CCNL 21/5/2018 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4 – Confronto

1) Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello

di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2) Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3) Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL 21/5/2018;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 5 – Contrattazione

1) I soggetti titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
- c) la parte datoriale.

2) Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL 21/5/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL 21/5/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del CCNL 21/5/2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21/5/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL 21/5/2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL 21/5/2018, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 21/5/2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 21/5/2018;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 del CCNL 21/5/2018;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21/5/2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/5/2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, del CCNL 21/5/2018 in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 6 – Tempi, decorrenza e procedure di applicazione del contratto

1) Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/5/2018. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, e sono negoziati con cadenza annuale.

2) Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 del CCNL 21/5/2018, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) del CCNL 21/5/2018.

3) Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) del CCNL 21/5/2018 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 del CCNL 21/5/2018, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

4) Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

5) L'amministrazione è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5 del CCNL 21/5/2018, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 7 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1) Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 1 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Art. 8 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione entro 10 giorni dalla informativa o dalla richiesta di convocazione del tavolo.



Art. 9 - Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1) Nel Comune di Martellago, ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 del CCNL 21/5/2018.

2) In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 del CCNL 21/5/2018, la dotazione organica prevede posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

3) Il Comune di Martellago può avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 3 del CCNL 21/5/2018, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

4) Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18 del CCNL 21/5/2018, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.

5) Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

6) Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco per un periodo minimo di un anno e massimo di 3 anni, previa determinazione di criteri generali, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

7) I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente.

Art. 10 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1) Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2) L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche



[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3) Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2 del CCNL 21/5/2018, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4) La Giunta comunale in sede di approvazione del Piano Esecutivo di gestione, piano degli obiettivi e piano della performance, definisce il valore per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

5) Sono corrisposte a carico dei bilanci del comune di Martellago, a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1 del CCNL 21/5/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

6) Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, il Sindaco tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

7) Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del CCNL 21/5/2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67 del CCNL 21/5/2018.

Art. 11 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1) Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14 del CCNL 21/5/2018, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

b) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

c) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

e) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016 e successive disposizioni normative;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006 e successive disposizioni normative;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997 e successive disposizioni normative.

MAR

Art. 15 - Progressione economica all'interno della categoria

1) All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine contrattualmente previste.

2) La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

3) Per il riconoscimento delle P.E.O. verrà attivata una procedura selettiva riservata ai soli dipendenti in possesso di tutti i seguenti requisiti minimi di accesso alla data del 31 dicembre precedente la data di decorrenza della nuova PEO:

- possibilità di acquisire una nuova P.E.O. sulla base del C.C.N.L. 21/5/2018 (il dipendente non deve aver già raggiunto la posizione economica massima prevista nella categoria di appartenenza);
- prestazione di lavoro dipendente, a tempo indeterminato, presso il Comune di Martellago, da almeno 2 anni, (al 31/12);
- anzianità minima nella posizione economica in godimento, di quarantotto mesi, criterio modificabile in sede di contrattazione annuale;
- conseguimento di una valutazione della prestazione lavorativa nel triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, con un punteggio finale, sulla valutazione della "1° parte" della scheda di valutazione per i dipendenti titolari di Posizione organizzativa o "1° livello" per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa, previsto dal sistema di valutazione vigente, che comunque sia almeno pari al punteggio minimo previsto per l'erogazione degli incentivi;

La procedura si concluderà con la formazione di una graduatoria, il cui ordine sarà determinato dai punteggi che verranno attribuiti ai vari fattori di valutazione come di seguito stabiliti.

I dipendenti potranno beneficiare della nuova P.E.O. sulla base dell'ordine acquisito in graduatoria fino all'esaurimento delle risorse stabili disponibili.

I fattori da valutare ed i punteggi da riconoscere per la formazione della graduatoria sono i seguenti:

FATTORE	PUNTEGGIO DA RICONOSCERE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
Esperienza professionale maturata nella Pubblica Amministrazione, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'ultimo C.C.D.I economico sottoscritto, considerando utili tutti i periodi coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali (non saranno quindi considerati utili periodi di aspettative e di congedi non retribuiti fatti salvi i casi previsti da norme e contratti collettivi)	0,5 punti per ogni anno di servizio	20 punti
Media delle valutazioni conseguite nelle schede del triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto	Proporzionalmente calcolato come segue: - per i dipendenti non titolari di Posizione organizzativa da un minimo di 0 punti, per una valutazione media pari a 40, (punteggio minimo previsto dal nuovo sistema di valutazione), ad un massimo di 40 punti, per una valutazione media pari a 80; - per i titolari di Posizione organizzativa da un minimo di 0 punti, per una valutazione media pari a 3, (punteggio minimo previsto dal nuovo sistema di valutazione), ad un massimo di 40 punti per una valutazione media pari a 5 (I punti saranno riproporzionati ai punteggi del precedente sistema di valutazione se utilizzato il periodo di valutazione antecedente al 2019)	40 punti

4) Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/5/2018 comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5) L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

6) L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

7) Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

8) I criteri previsti nel presente articolo potranno essere modificati in sede di contrattazione annuale;

Art. 16 - Avvio della procedura selettiva e validità graduatoria

1) Il Titolare della posizione organizzativa afferente il Servizio Risorse Umane avvierà la procedura selettiva mediante pubblicazione di apposito avviso all'Albo Pretorio.

I dipendenti, entro il termine stabilito, potranno presentare istanza di partecipazione alla selezione.

Scaduto il predetto termine, il Titolare della posizione organizzativa afferente il Servizio Risorse Umane, esaminate le istanze pervenute, adotterà i provvedimenti conseguenti, redigendo la graduatoria provvisoria, che verrà pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi per permettere eventuali osservazioni da parte degli interessati. Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato avviso ai dipendenti mediante messaggio di posta elettronica interna.

2) La documentazione relativa al procedimento sarà depositata presso il Servizio Risorse Umane affinché i dipendenti interessati possano prenderne visione, in base alla normativa sull'accesso agli atti, ad esclusione delle schede di valutazione relative ad altri dipendenti.

Scaduto il termine di pubblicazione, senza che siano pervenute osservazioni, la graduatoria si intenderà definitiva e, sulla base delle risorse disponibili, il Titolare della posizione organizzativa afferente il Servizio Risorse Umane, adotterà gli atti necessari al riconoscimento delle nuove P.E.O. agli aventi diritto.

Nel caso in cui, nei termini previsti, pervenissero osservazioni, il Servizio Risorse Umane effettuerà le istruttorie necessarie e provvederà a redigere eventualmente la nuova graduatoria che verrà pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi. Ad avvenuta esecutiva della predetta graduatoria si procederà al riconoscimento delle nuove P.E.O.

Art. 17 - Indennità condizioni di lavoro

1) Il Comune di Martellago corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2) L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3) La misura di cui al comma 1 è definita in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Comune e degli specifici settori di attività.

4) Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità giornaliera determinata in € 1,15. Nelle giornate di assenza e/o di "mancata esposizione al rischio" la misura dell'indennità giornaliera non viene riconosciuta.

Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- a) Operai;
- b) Personale Tecnico del Servizio Manutenzione del Patrimonio;
- c) Messi;
- d) Assistenti sociali.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e sulla base di quanto dichiarato dal competente Responsabile di Settore.

5) L'indennità per particolari condizioni di lavoro viene riconosciuta all'Economo Comunale o al suo sostituto, che è adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa per l'importo giornaliero di € 1,21. Allo stesso compete l'indennità giornaliera per le sole giornate nelle quali è effettivamente adibito a tali servizi, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente.

Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità

1) Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL 21/5/2018, per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2) L'indennità per specifiche responsabilità compete a:

- al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile, ai quali siano state affidate specifiche responsabilità;
- ai messi notificatori, per compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite.

3) Gli importi di ciascuna indennità sono così determinati:

- Indennità responsabilità addetti U.R.P € 250,00 annui procapite;
- Indennità specifiche responsabilità Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe € 250,00 annui procapite.
- Indennità specifiche responsabilità Archivista informatico € 250,00 annui procapite.

4) Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, del CCNL 21/5/2018, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

5) Il Sindaco con atto scritto ed adeguatamente motivato nomina i Responsabili di Servizio ai quali, per le specifiche responsabilità previste dal Regolamento di organizzazione degli Uffici e Servizi del Comune, spettano le indennità di cui al presente articolo nella seguente misura:

- Responsabilità di un unico Servizio: € 1.000,00
- Responsabilità di due o più Servizi: € 1.264,00
- Responsabilità di un unico Servizio con coordinamento squadre operai: € 1.300,00
- Responsabilità di un unico Servizio con ulteriori incarichi espressamente attribuiti di particolare rilevanza esterna: € 1.500,00
- Responsabilità di un unico Servizio con ulteriori incarichi espressamente attribuiti dal Segretario Generale: € 1.250,00.

6) Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente, successivamente alla maturazione del diritto.

Art. 19 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1) In riferimento a quanto previsto dall' art. 68, comma 2, l. g), del CCNL 21.05.2018, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifiche norme di legge e sulla base di appositi regolamenti o di deliberazioni adottate dall'Ente, come ad esempio gli incentivi di cui ai piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. 6.7.2011, n. 98.

2) In riferimento a quanto previsto dall' art. 68, comma 2, l. g), del CCNL 21.05.2018, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, per le seguenti tipologie di attività:

- a) Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, diretti al perseguimento di interessi pubblici (interventi, servizi, prestazioni, beni o attività di nuova realizzazione) inseriti, oppure, da inserire nei programmi di spesa per i quali è previsto o è prevedibile il finanziamento a carico del bilancio dell'ente e che comportino risparmi di spesa o maggiori entrate rispetto a quelle previste;
- b) Convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.

3) Per la ripartizione degli incentivi di cui al precedente punto 2), lettera a), le parti convengono quanto segue:

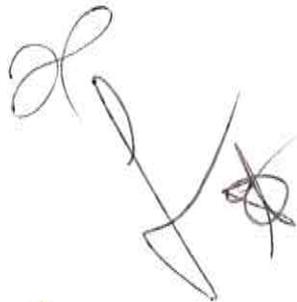
- a) I risparmi di spesa conseguenti all'attivazione di contratti di sponsorizzazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo di lucro, sono destinati alla incentivazione del personale direttamente coinvolto in misura pari al 70 %, mentre la restante quota pari al 30% costituisce economia di bilancio;
- b) L'incentivo sarà distribuito al personale coinvolto tenendo conto dell'incidenza dell'apporto individuale nella realizzazione della sponsorizzazione ed, in particolare, in base ai coefficienti che verranno stabiliti con apposita deliberazione di Giunta Comunale, al momento dell'approvazione;
- c) L'incentivo connesso alla sponsorizzazione viene riconosciuto esclusivamente per l'anno di attivazione del relativo contratto di sponsorizzazione.

4) Per la ripartizione degli incentivi di cui al precedente punto 2), lettera b), le parti convengono quanto segue:

- a) Il corrispettivo versato dai soggetti pubblici e privati per i servizi in convenzione (dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari) è determinato in misura tale da consentire all'Ente di recuperare tutti i costi diretti ed indiretti sostenuti, compresi quelli per il personale, nessuno escluso;
- b) La quota residua, ovvero il ricavo al netto dei costi di cui sopra, costituisce per il 30% economia di bilancio e, per la differenza, viene destinata all'incentivazione del personale direttamente coinvolto in misura pari al 70%;
- c) L'incentivo sarà distribuito al personale coinvolto in ragione dell'apporto individuale di ciascun dipendente nella gestione della convenzione ed, in particolare, in base ai coefficienti stabiliti con la deliberazione di Giunta Comunale che approva la convenzione.

A. Qui

M



R

M

FF



(VER)
1997

TITOLO III – ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 20 – Salute e sicurezza sul lavoro

- 1) In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL 21.05.2018, la parti danno atto che l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- 2) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza, RSPP, e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità correlate alle condizioni di lavoro, e dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
- 3) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza, anche attraverso la messa a disposizione di professionisti per fornire adeguati supporti per meglio gestire le situazioni di stress correlato alle condizioni di lavoro.
- 4) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'applicazione del presente articolo.
- 5) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 21 – Lavoro straordinario e Banca delle Ore

- 1) Le parti prendono atto che la misura per l'anno 2018 del fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del C.C.N.L. 1.4.1999 risulta pari ad euro 12.765,28.
- 2) Nel fondo di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 14.09.2000, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali o referendarie, ad eccezione delle consultazioni elettorali comunali, e quelle per lo straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinario imprevedibili e per calamità naturali nonché, in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del C.C.N.L. 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT) Il Comune provvede a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario elettorale o referendario e a quello per fronteggiare eventi straordinari o imprevedibili e per calamità naturali anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
- 3) L'amministrazione comunale si impegna a determinare, entro il mese di febbraio, il budget orario, per lavoro straordinario, dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile del servizio che dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il Responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1; è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate (in caso di recupero spetta la maggiorazione prevista dall'art. art. 38 CCNL 2000);
- 4) Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
- 5) Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione a compiere lavoro straordinario, le prestazioni di lavoro straordinario per le quali richiede il pagamento ovvero intende usufruire di riposo compensativo.
- 6) In caso di prestazione di lavoro straordinario da inserire nella Banca delle Ore, vengono pagate le maggiorazioni previste dall'art. 38, comma 5, del C.C.N.L. del 14.09.2000.

7) Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 180 ore previsto dall'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. del 01.04.1999, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Decorso questo termine, per le eventuali ore residue nella Banca delle Ore, dovrà essere liquidato il compenso previsto dal C.C.N.L.

8) A richiesta della Delegazione Sindacale possono essere realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Art. 22 - Fasce temporali di flessibilità oraria

1) Con riferimento all'art. 27 del CCNL 21/5/2018 le fasce temporali di flessibilità oraria, in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sono le seguenti:

	Flessibilità in entrata	Flessibilità in uscita per pausa pranzo di almeno 30 minuti	Flessibilità in entrata pausa pranzo	Flessibilità in uscita
Giornate di non rientro pomeridiano	7.30 – 9.00			13.00-15.00
Giornate di rientro pomeridiano	7.30 – 9.00	13.00-13.30	13.30-14.30	16.30-19.30

2) Per il solo personale operaio le fasce temporali di flessibilità oraria, in entrata e in uscita, sono le seguenti:

	Flessibilità in entrata	Flessibilità in uscita per pausa pranzo di almeno 30 minuti	Flessibilità in entrata pausa pranzo	Flessibilità in uscita
Giornate di non rientro pomeridiano	7.30 – 8.00			13.00-14.00
Giornate di rientro pomeridiano	7.30 – 8.00	13.00-13.30	13.30-14.30	16.30-18.30

3) Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi, nella stessa giornata, sia della flessibilità in entrata che di quella in uscita ma, in ogni caso, il debito orario deve essere recuperato, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile, ai sensi dell'art. 27, comma 3 del CCNL 21/05/2018.

4) L'eventuale saldo positivo di flessibilità verrà riportato al mese successivo e azzerato al 31 dicembre di ciascun anno.

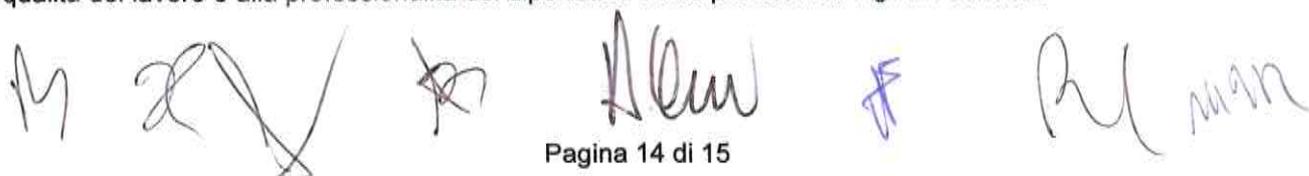
5) In ogni caso, è diritto del lavoratore, qualora la prestazione di lavoro ecceda le sei ore, beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti come previsto dall'art. 26, comma 1 del CCNL 21.05.2018.

6) Eventuali temporanee straordinarie modifiche del succitato orario dovranno essere preventivamente autorizzate dal Responsabile di Settore di appartenenza.

Art. 23 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

1) In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 21.05.2018, in relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente C.C.N.L.

M 2/1/2018



2) In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art. 24 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1) I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

2) Per gli stessi si fa riferimento a quant'altro previsto dall'art. 32 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 25 – Clausole di salvaguardia

1) Le parti concordano che ogni modifica contrattuale o normativa che dovesse intervenire dopo l'approvazione del presente Contratto sarà oggetto di tavolo negoziale.

