



***CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
TRIENNIO 2019- 2021***

T



COMUNE DI GALZIGNANO TERME

Provincia di Padova

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il 31/12/2019 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di GALZIGNANO TERME Provincia di PADOVA la sottoscrizione del presente contratto integrativo decentrato tra:

- La parte pubblica:

Presidente:

Corradin Albino

Componenti:

Lionello Rag. Marco

- La parte sindacale:

Componenti R.S.U. CISL – FPS

Garbin Emanuela

Rappresentante CISL-FPS

Franco Maisto

Rappresentante CIGL-FP

Manuela De Paolis

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Galzignano Terme del Comparto delle Funzioni Locali.



COMUNE DI GALZIGNANO TERME

Provincia di Padova

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.....	4
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	4
Art. 5 - Personale in distacco sindacale	5
Art. 6 - Relazioni Sindacali.....	5
TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	5
Art. 7 - Formazione e aggiornamento	5
Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro.....	6
Art. 9 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.....	6
Art. 10 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.....	7
Art. 11 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi.....	7
Art. 12 - Progressione economica orizzontale	8
TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'	8
Art. 13 - Principi generali	8
Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro.....	9
Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità	9
Art. 15-bis - Indennità per specifiche responsabilità.....	10
TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO	10
Art. 16 – Orario di lavoro e fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita	10
Art. 17 - Contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	10
Art. 18 - Pausa	11
TITOLO V – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	11
Art. 19 - Indennità di servizio esterno.....	11
Art. 20 - Turnazioni.....	12
Art. 21 - Previdenza integrativa al personale della Polizia locale.....	12
Art. 22 - Prestazioni personale per attività ed iniziative di carattere privato	12
TITOLO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	12
Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	12
Art. 24 - Piani di Razionalizzazione	13
Art. 25 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa	13
TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI	13
Art. 26 - Disposizione finale.....	13
TITOLO VIII - ACCORDO ECONOMICO PER L'ANNO 2019	13
Art. 27 - quantificazione e destinazione delle risorse destinate alla incentivazione del personale.....	14
Art. 28 Attuazione delle progressioni economiche	14



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, dal 01/01/2019 al 31/12/2021, salvo quanto diversamente disposto con riferimento a specifici istituti contrattuali.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata/PEC, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 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.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.



COMUNE DI GALZIGNANO TERME

Provincia di Padova

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 - Personale in distacco sindacale

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL 22.01.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ 07.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.
2. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 07.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L. 599/96, convertito in legge 5/97).

Art. 6 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 7 - Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.



COMUNE DI GALZIGNANO TERME

Provincia di Padova

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 9 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018.



COMUNE DI GALZIGNANO TERME

Provincia di Padova

2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7, comma 2, lettere a) e b) CCNL 21.05.2018, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. Secondo quanto previsto dall'art. 67 CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato, con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura) è necessario l'accordo con le parti sindacali ai fini del rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 e successive modificazioni.

Art. 10 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 67 CCNL 21.05.2018, sono, ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 68 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 67, comma 3, CCNL 21/05/2018 con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco, stesso comma, ai trattamenti economici di seguito elencati:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018;
 - d. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018;
 - e. indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater CCNL 21/05/2018;
3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 2.

Art. 11 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

1. In sede di contrattazione integrativa annuale, sulle risultanze del precedente art. 10, le parti definiranno il budget economico da attribuire alla "performance organizzativa" di cui all'art. 68, comma 2, lettera a) CCNL 21.05.2018, alla "performance individuale" di cui all'art. 68, comma 2, lettera b) CCNL 21.05.2018, e alla "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 CCNL 21.05.2018, con le seguenti precisazioni:
 - a. alla performance individuale non può essere attribuita una percentuale inferiore al 30% delle risorse come determinate dal precedente art. 10;
 - b. ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale sulla base della "performance individuale" secondo i seguenti criteri:
 - definizione di una limitata quota pari ad 1 dipendente per Area di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;



COMUNE DI GALZIGNANO TERME

Provincia di Padova

- la misura della maggiorazione della differenziazione del premio individuale, sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, per valutazione positiva si intende una valutazione superiore al 60% del punteggio attribuibile sulla base del sistema di valutazione dell'ente.
2. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale *rapporto a tempo parziale*.

Art. 12 - Progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale vengono effettuate, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
5. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:
6. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene secondo i criteri di valutazione del regolamento comunale sulle progressioni economiche:
 - a. due anni (per le Categorie A, B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;
 - b. punteggio medio acquisito superiore al 60% del massimo dei punteggi attribuibili.
7. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
8. La selezione per l'attribuzione delle progressioni è attribuita alla competenza del Responsabile dell'Ufficio personale, che provvede, sulla base dei criteri stabiliti, alla formazione ed approvazione della graduatoria e alla comunicazione degli esiti ai diretti interessati.

TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 13 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono



COMUNE DI GALZIGNANO TERME

Provincia di Padova

riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies e indennità di funzione art. 56-sexis CCNL 21.05.2018.
7. Le condizioni, i beneficiari e le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente titolo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate correlate alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, con esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale, rese anche in orario notturno, nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui alle lettere a. e b. è stabilita in:
 - € 1,36/die per i dipendenti che prestano servizio 5gg/settimana ed € 1,16/die per i dipendenti che prestano servizio 6gg/settimana;
3. L'indennità di cui alla lettera c. è stabilita in € 2,50/die.
4. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 21.05.2018.
5. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui ai commi 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa. In caso di attribuzione a personale in servizio a tempo parziale, l'indennità è automaticamente riproporzionata.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare delle fattispecie di responsabilità, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo



COMUNE DI GALZIGNANO TERME

Provincia di Padova

prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.

3. La specifica responsabilità:
 - a. viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Area ai propri collaboratori.
 - b. copia dei provvedimenti saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - c. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola.

Art. 15-bis - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per il personale con la qualifica di Ufficiale di stato civile, anagrafe e responsabile dell'ufficio elettorale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dall'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL del 21/05/2018, è prevista una indennità pari ad € 300,00 annui lordi.
2. L'indennità è erogata con cadenza mensile.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 – Flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e la vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità prevede una flessibilità di entrata anticipata di 30 minuti e posticipata di 1 ora, rispetto a quella ordinaria, con corrispondente uscita.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere (per un massimo di 7,12 Minuti/ora), nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi 1 e 2, deve essere recuperato entro il mese successivo di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile. Nel caso le ore mancanti siano recuperate in "periodo nullo" (prima delle 7.30 e dopo le 19.30) dovranno essere preventivamente autorizzate del responsabile. Nel caso non venga recuperato il debito orario al 31 dicembre le ore mancanti saranno compensate con la diminuzione delle ferie o con la decurtazione corrispondente dello stipendio.
4. Deve comunque essere assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

Art. 17 – Contingente lavoratori a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Le parti, concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:



COMUNE DI GALZIGNANO TERME

Provincia di Padova

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
3. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali. L'ente procede secondo quanto previsto dall'art. 53 del CCNL 21.05.2018.

Art. 18 – Pausa

1. Oltre a quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 18 comma 1 del presente contratto, per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere (per un massimo di 1,5 ore) è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.

TITOLO V – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE (art. 56 – quinquies, CCNL 2018)

Art. 19 - Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che, in via prevalente e continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato in € 5,00/die. E' erogata quando l'attività esterna supera il 50% dell'orario di servizio giornaliero.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. In caso di attribuzione a personale in servizio a tempo parziale, l'indennità è automaticamente riproporzionata.
3. La presente indennità:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21.05.2018;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni *(a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' art. 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi);*
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art 14;
 - e. compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa;



COMUNE DI GALZIGNANO TERME

Provincia di Padova

- f. L'indennità è corrisposta dall'Ufficio del personale previa attestazione da parte del Responsabile della Polizia Locale in ordine alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno;

Art. 20 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Le turnazioni del personale sono disposte dal Responsabile del Servizio interessato nel rispetto delle disposizioni e dei limiti previsti dall'art. 23 del CCNL 21/05/2018. Le parti non ravvisano sussistano i presupposti per l'elevazione dei limiti di cui ai commi 2 e 4 della citata norma contrattuale.

Art. 21 – Previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale.

1. In applicazione dell'art. 208, comma 4, lett. c) del D. Lgs. n. 285/1992 viene istituita la previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale.
2. La previdenza integrativa è finanziata, nel rispetto delle vigenti norme in tema di spesa del personale, mediante destinazione a tal fine di una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie relative alle violazioni del codice della strada medesimo.
2. Si individua l'anno 2019 quale primo anno di applicazione, per il quale viene messa a disposizione, come somma spettante per tale anno per le finalità del presente articolo, un importo forfettario di € 200,00 al lordo del contributo di cui all'art. 9-bis del decreto-legge 29/03/1991, n. 103.
4. Per gli anni successivi la quota percentuale da destinare alla previdenza integrativa è determinata dalla Giunta Comunale in sede di adozione della deliberazione prevista dall'art. 208, comma 5, del C.D.S. e sarà calcolata sul totale dei proventi delle sanzioni al netto delle quote spettanti ad altri Enti. Detta percentuale è da intendersi come comprensiva di qualsiasi eventuale onere a carico dell'Ente.

Art. 22 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. L'ente applica l'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018 al personale della polizia locale e ad altro personale che svolga attività di sicurezza necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato.
2. Le parti di cui all'art. 6, comma 2, del CCNL 21.05.2018 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

TITOLO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 68, comma 2, lett g) del CCCNL 21.05.2018, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
 - a. art. 67, comma 3, lettera a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, si riferisce a:
 - proventi da sponsorizzazioni;



COMUNE DI GALZIGNANO TERME

Provincia di Padova

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
- b. art. 67, comma 3, lettera c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
 - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - incentivi per il recupero dell'evasione dei tributi locali (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003).

Art. 24 - Piani di Razionalizzazione

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

Art. 25 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 CCNL 21.05.2018 e/o da specifiche disposizioni di legge.

TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 26 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.



TITOLO VIII - ACCORDO ECONOMICO PER L'ANNO 2019

Art. 27 – quantificazione e destinazione delle risorse destinate all'incentivazione del personale

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, comma 3, del presente contratto, le parti:
 - prendono atto della quantificazione delle risorse stabili destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2019, come da allegato A) del presente accordo.

Art. 28- attuazione progressioni economiche.

1. Le parti convengono di utilizzare l'importo di € 3.756,00 destinato per l'anno 2019 al finanziamento di nuove progressioni economiche, secondo i termini e le modalità previste dall'art. 12 del presente Contratto integrativo, con riferimento alle seguenti categorie professionali:
 - nr. 2 progressioni nell'ambito della categoria D2
 - nr. 1 progressione nell'ambito della categoria A
2. Le parti si impegnano per i successivi anni di vigenza del contratto, ad individuare, in sede di accordo economico annuale, ulteriori progressioni da attuarsi compatibilmente con le risorse disponibili, e comunque utilizzando prioritariamente le economie resesi eventualmente disponibili a seguito di cessazione di personale in servizio.

Verifica limite anno 2019 in riferimento al valore 2016

ALLEGATO "A"

DESCRIZIONE PRECEDENTE	2016	2019	DESCRIZIONE ATTUALE
RISORSE STABILI			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	42.278,40	55.228,69	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	4.222,31		
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	1.866,65		
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	2.069,94		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO P.E.O. - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	563,91		
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-	-	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	161,55	-	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 67 C.2 lett. g) CCNL 2016-2018)
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15. C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	-	INCREMENTO PER RASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 67 C.2 lett. e) CCNL 2016-2018)
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOT. ORG. - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	-	-	INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOT. ORG. - (ART. 67 C.2 lett. h) CCNL 2016-2018)
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4. C.2, CCNL 2000-01)	4.065,93	646,36	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO PREC. - (ART. 67 C.2 lett. c) CCNL 2016-2018)
RIDUZIONI CONSOLIDATE (periodi 2010-2014 e 2015-2016)	-	-	
TOTALE RISORSE STABILI	55.228,69	55.875,05	

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2)	-	-	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67 C.3 lett. a) CCNL 2016-2018)
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	-	RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO IN CORSO DI ANNO PRECEDENTE	-	107,73	R.I.A. E AD PERSONAM PERSONALE CESSATO IN CORSO DI ANNO PREC. (ART. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018)
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3)	-	-	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67 C.3 lett. c) CCNL 2016-2018)
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORG. - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	-	-	INCREMENTO PER CONSEGUIMENTO OBETTIVI ENTE. - (ART. 67 C. 5 lett. b) CCNL 2016-2018)
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	5.194,92	5.194,92	INTEGRAZIONE 1,2% m.s. 1997 - (ART. 67 C.4 CCNL 2016-2018)
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-	MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000; ART. 67 C.23 lett. f) CCNL 2016-2011)
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	5.194,92	5.302,65	

RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001	-	-	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 68 C.1 CCNL 2016-2018)
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO - (ART. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018)
	-	1.520,37	DIFFERENZIALI PEO SUL PERSONALE IN ESSERE AL 1/3/2018 - (ART. 67 C.2 lett. b) CCNL 2016-2018)
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	-	-	QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)
QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE SUCCESSIVE AL 1/1/2018	-	1.875,53	QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE SUCCESSIVE AL 1/1/2018 (Art. 113 D.Lgs 50/2016)
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5)	-	-	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5)
SPONSORIZZAZIONI, COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6)	-	-	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67 C.3 lett. a) CCNL 2016-2018)
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE - (ART. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)
INCREMENTO € 83,20 PER OGNI DIP. IN SERVIZIO AL 31/12/2015 - DAL 2019	-	1.164,80	INCREMENTO PREVISTO DALL'ART. 67 COMMA 2 LETT. A)
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-	4.560,70	

TOTALE RISORSE VARIABILI	5.194,92	9.863,35
TOTALE FONDO	60.423,61	65.738,40
FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	60.423,61	61.177,70
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	57.736,40	50.082,41
TOTALE SALARIO ACCESSORIO EX ART. 67 COMMA 7 CCNL 2016-2018	118.160,01	111.260,11
RIDUZIONE PER SUPERAMENTO LIMITE 2016		-

(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) e carico del datore di lavoro.
 (2) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività ordinarie rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010.
 (3) Escluse le poste individuate tra le risorse variabili non soggette al limite.
 (4) Compensi derivanti da cause con spese compensate.
 (5) Compensi derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte, acquisite in entrata al bilancio dell'ente.
 (6) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento 2011 ed altre voci rientranti nella disciplina di cui all'art. 43 legge n. 449/1997, per attività non ordinarie rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010

