

COMUNE DI VICENZA

OGGETTO: SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO 2019 - 2021

Considerato, che in data 30/09/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCI relativo al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del comparto 2019 - 2021;

Che in data 10/10/2019 il Collegio dei Revisori ha sottoscritto la Relazione "Tecnico-finanziaria", (art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs. 165/2001), attestanti la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge (artt. 40 bis, comma 1);

Vista l'autorizzazione a sottoscrivere il predetto accordo deliberata dalla Giunta Comunale con delibera n. 158 del 23/10/2019;

Le parti procedono alla sottoscrizione definitiva del seguente accordo:

COMUNE DI VICENZA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE DEL COMPARTO 2019 - 2021

fra

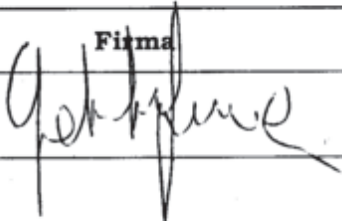
COMUNE DI VICENZA


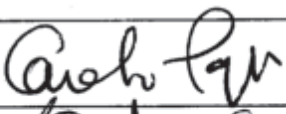
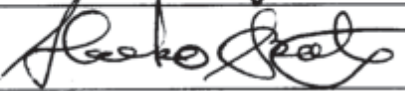



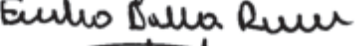





e

R.S.U.

OO.SS. TERRITORIALI

La Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale, riunitesi nella sede di Vicenza, in data 25/10/2019 hanno convenuto sul seguente Accordo Decentrato Integrativo per il triennio 2019/2021.

Delegazione trattante di Parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Dott. Gabriele Verza	

Delegazione trattante di Parte sindacale	Nominativi	Firma
F.P. C.G.I.L.	GIULIA HIGLIARDA	
C.I.S.L. F.P.		
U.I.L. - F.P.L.	Carla PAGGIN CAROLA	
CSA RAL	BERTUZZO ALESSANDRO	
RSU	BASSANESE FRANCA MARCIA CARLA MARANGONZIN ARIANNA DALLA RIVA EMILIO CHERENO GIANLUIGI GASTALDI ANTONELLA MORIN Novella DAVIDE TOJATTICA MARIA TERESA TOLETTA	        

SOMMARIO

Indice generale

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	6
Art. 1	6
Oggetto e obiettivi	6
Art. 2	6
Ambito di applicazione	6
Art. 3	6
Durata - Revisione	6
Art. 4	6
Sistema delle relazioni sindacali	6
Art. 5	6
Logistica	6
Art. 6	7
Diritti e agibilità sindacali	7
Art. 7	7
Modalità di utilizzo dei permessi sindacali	7
Art. 8	8
Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero	8
Art. 8 bis	9
Diritto di sciopero del personale docente delle scuole materne	9
Art. 8 ter	10
Diritto di sciopero del personale educativo degli asili nido	10
Art. 9	11
Rappresentanti Lavoratori Sicurezza	11
Art. 10	12
Organismo paritetico per l'innovazione	12
Art. 11	12
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità	12
Art. 12	12
Formazione	12
Art. 13	12
Valutazione	12
Art. 14	12
Orario di lavoro e di servizio	12
Articolo 14/bis – Buono pasto	14
Art. 14 ter. Pausa	14
Art. 14 quater. Orario a Turni	14
Art. 15	15
Lavoro straordinario	15
TITOLO II – RISORSE DECENTRATE	16
Art. 16	16
Quantificazione delle risorse decentrate	16
Art. 17	16
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	16
Art. 18	17
Criteri per l'erogazione della performance individuale (art. 68 c. 2 let. B CCNL 2016/2018)	17
Art. 19	19
Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)	19
Art. 20	20
Criteri per l'erogazione della performance organizzativa (art. 68 c. 2 lett. a)	20
Art. 21	21

<u>Compenso spettante al personale educatore per il periodo eccedente il calendario scolastico</u>	21
<u>Art. 22</u>	21
<u>Progressioni economiche (art. 16, CCNL 2018)</u>	21
<u>Art. 23</u>	24
<u>Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis, CCNL 2018)</u>	24
<u>Art. 24</u>	26
<u>Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies c.1 CCNL 2018)</u>	26
<u>Art. 25</u>	28
<u>Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018)</u>	28
<u>Art. 26</u>	29
<u>Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2016/2018)</u>	29
<u>Art. 27</u>	29
<u>Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 2016/2018)</u>	29
<u>Art. 28</u>	30
<u>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)</u>	30
<u>Art. 29</u>	31
<u>Istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e welfare aziendale</u>	31
<u>DICHIARAZIONE CONGIUNTA</u>	32










TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione.
2. Le parti assicurano il rispetto dei principi di legge e dei vincoli finanziari e normativi posti alla contrattazione decentrata integrativa.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Le disposizioni del presente CCI si applicano a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Vicenza con contratto a tempo indeterminato e determinato nonché, in quanto compatibili, al personale comandato o distaccato ed al personale con contratto di somministrazione di lavoro.
2. Trovano applicazione, altresì, rispetto al personale in servizio a tempo determinato presso gli uffici di supporto agli organi di direzione politica.
3. Il presente CCI, relativamente agli istituti ivi disciplinati, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021 sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di distribuzione delle risorse del fondo tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, fatte salve diverse decorrenze indicate nei singoli articoli. Lo stesso è valido fino alla stipulazione del nuovo CCI se ed in quanto non modificato da clausole del CCNL successivamente approvate.

Art. 4

Sistema delle relazioni sindacali

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza. Esse prendono atto del sistema delle relazioni sindacali previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Eventuali comportamenti ritenuti da una delle parti non conformi ai principi di cui al comma precedente, saranno oggetto di verifica congiunta per individuare in via preventiva le possibili soluzioni.
3. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale.

Art. 5

Logistica

1. Per l'esercizio delle attività sindacale l'amministrazione assicura idoneo locale che viene messo a disposizione dei soggetti sindacali aventi titolo, di volta in volta, previa richiesta dei soggetti medesimi.

Art. 6 **Diritti e agibilità sindacali**

1. Le assemblee sindacali possono essere indette, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti abilitati alla contrattazione.

2. I dipendenti del Comune hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali/luoghi concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

3. Eventuali ulteriori ore utilizzate per la partecipazione ad assemblee sindacali non verranno retribuite.

4. Le assemblee sindacali per il personale del servizio polizia locale e del servizio istruzione, sport, partecipazione (solo per quanto riguarda il personale degli asili nido e delle scuole dell'infanzia) possono essere articolate anche in due incontri.

5. Fatto salvo quanto disposto dai commi 2 e 4, viene considerata presenza in servizio con diritto al solo recupero, anche al personale partecipante non in servizio perché soggetto ad orario di lavoro diverso.

6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

7. Al fine di favorire la partecipazione alle assemblee, per il personale dei servizi Polizia Locale, attività culturali e musei viene garantita la presenza in servizio del contingente previsto in caso di sciopero, individuato prioritariamente tra il personale non partecipante all'assemblea.

8. Le assemblee sindacali devono essere richieste con un preavviso scritto di almeno 5 giorni lavorativi ed effettuate possibilmente durante la chiusura degli uffici al pubblico.

9. Saranno messe a disposizione delle R.S.U. e delle OO.SS. apposite bacheche in luoghi di facile accesso e consultazione al personale per garantire il diritto di affissione del materiale di interesse strettamente sindacale e lavorativo, favorendo, ove disponibili, l'utilizzo di sistemi informativi.

Art. 7 **Modalità di utilizzo dei permessi sindacali**

1. Le R.S.U. e le OO.SS. gestiscono il monte ore dei permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. in vigore.

2. La Struttura sindacale di appartenenza e/o le R.S.U. comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a 5 giorni) al servizio Risorse Umane l'utilizzo di permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi di dirigenti sindacali che fruiscono di permesso.

3. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo di permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.



Art. 8

Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

1. Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, in caso di astensione dal lavoro devono essere garantite le prestazioni di seguito individuate come indispensabili.

2. Sono da considerare **servizi essenziali**, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 e ss.mm.ii. i seguenti servizi individuati dal CCNQ 19.09.2002 così come modificato dal CCNQ 08/03/2016:

- a) stato civile;
- b) servizio elettorale;
- c) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- d) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- e) servizi culturali: vigilanza sui beni culturali e apertura al pubblico regolamentata di musei, archivi, complessi monumentali di proprietà dell'Amministrazione Comunale
- f) servizi del personale;
- g) servizio di protezione civile;
- h) servizi concernenti l'istruzione pubblica;

3. Nell'ambito di tali servizi essenziali è garantita, con le modalità e con il personale indicati agli articoli seguenti, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

a) raccolta delle registrazioni di nascita e di morte, da assicurarsi con un addetto e un usciere;

b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti, da assicurarsi con due addetti e un usciere;

c1) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme (la gestione dei servizi funebri e cimiteriali è stata affidata ad A.I.M. Vicenza Spa con deliberazione del Consiglio comunale n. 57 del 22/12/2016);

c2) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale.

d) servizio di polizia locale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato (contingente: 4 addetti per turno di cui 2 in cat. C e 2 in cat. D) limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- d1) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- d2) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
- d3) attività di pronto intervento;
- d4) attività della centrale operativa;

d5) vigilanza casa municipale;

d6) assistenza ai servizi urgenti sulle reti stradali (anche in caso di sgombero della neve), idriche, fognarie e di depurazione;

e) servizi culturali: da assicurare la vigilanza e l'apertura al pubblico regolamentata di musei, archivi, complessi monumentali di proprietà dell'Amministrazione, con il seguente contingente di personale:

- Musei e altri complessi monumentali: n. 8 dipendenti di cui almeno 1 coordinatore della sicurezza.

f) servizi del personale, limitatamente all'erogazione della retribuzione ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali e delle ritenute fiscali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 10 e tra il 15 e il 20 di ogni mese;

g) servizio di protezione civile;

h) servizi educativi e scolastici, secondo le disposizioni degli articoli 8 bis e 8 ter;

4. I dirigenti competenti, per ciascun servizio interessato in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come definiti nel comma 3, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso questa sia possibile.

5. I dirigenti competenti accertano che gli eventuali soggetti terzi, fornitori di servizi, si attengano in maniera corrispondente a garantire i servizi essenziali di cui al comma 2.

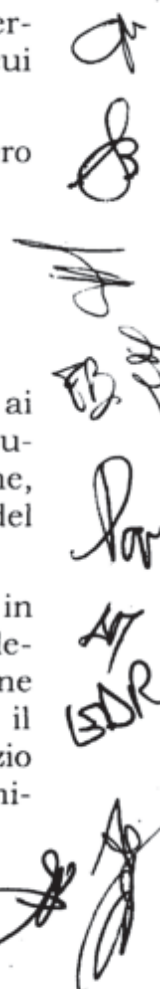
6. Per quanto non disciplinato dal presente accordo in merito al diritto di sciopero si rinvia al CCNQ 19.09.2002 e CCNQ 08/03/2016 e seguenti.

Art. 8 bis

Diritto di sciopero del personale docente delle scuole materne

1. In relazione ai servizi concernenti l'istruzione pubblica nelle scuole materne ai fini della effettività del loro contenuto, in occasione di uno sciopero viene assicurata la continuità del servizio di vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio.

2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale interessato a rendere comunicazione scritta circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.



3. Al fine di garantire il servizio:

- a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;
 - b) atteso che l'effettiva garanzia del diritto all'istruzione e all'attività educativa delle relative prestazioni si ottiene solo se non viene compromessa l'efficacia dell'anno scolastico, espressa in giorni, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare per le attività di insegnamento e per le attività connesse con il funzionamento della scuola nel corso di ciascun anno scolastico il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico);
 - c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti, a ridosso giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue un preavviso non inferiore a 10 giorni;
 - d) gli scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educativa. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'insegnamento deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione.
4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal presente C.C.D.I., ad eccezione di quanto previsto per i contingenti di personale.

Art. 8 ter

Diritto di sciopero del personale educativo degli asili nido

1. In relazione ai servizi concernenti l'istruzione pubblica, negli asili nido, ai fini della effettività del loro contenuto, in occasione di uno sciopero viene assicurata la continuità del servizio di vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio.
2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione scritta circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della pro-

clamazione dello sciopero stesso. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

3. Al fine di garantire il servizio:

- a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;
- b) gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare, nel corso di ciascun anno scolastico, il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico);
- c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue un preavviso non inferiore a 10 giorni;
- d) gli scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività educative, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'attività educativa deve essere stabilita con riferimento all'orario-predeterminato in sede di programmazione;
- e) gli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa non possono comportare la chiusura degli asili nido e la sospensione del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico.

4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal presente C.C.D.I., ad eccezione di quanto previsto per i contingenti di personale.

Art. 9

Rappresentanti Lavoratori Sicurezza

1. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) 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.

Art. 10
Organismo paritetico per l'innovazione

1. Presso il Comune di Vicenza è istituito l'Organismo paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 21.05.2018 ai fini di consentire un coinvolgimento partecipativo delle OO.SS. su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'Organismo paritetico per l'Innovazione potrà adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

Art. 11
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità

1. Presso il Comune di Vicenza è istituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità (CUG), di cui all'art. 57 D.Lgs 165/2001, la cui organizzazione e funzioni sono disciplinate da specifico regolamento.

Art. 12
Formazione

1. L'Amministrazione si impegna a formare e valorizzare il personale tramite l'aggiornamento professionale al fine di perseguire indici di maggiore efficienza della Pubblica Amministrazione.
2. A tale proposito la formazione di carattere generale che si rende necessaria anche in relazione alle continue riforme della Pubblica Amministrazione, ed ai relativi conseguenti adempimenti a carico dei lavoratori, deve essere garantita ed accessibile a tutti.
3. L'Amministrazione si impegna nei primi mesi dell'anno a comunicare il piano annuale della formazione del personale dipendente e il resoconto di quanto concluso relativamente alla formazione dell'anno precedente.

Art. 13
Valutazione

1. L'Amministrazione determina i criteri generali dei sistemi di valutazione e della performance, previo confronto con le OO.SS. e con le RSU.
2. Il processo di valutazione, di norma e salvo eventi eccezionali all'interno dell'ente (quali, a titolo di esempio, riorganizzazione complessiva delle strutture precedentemente esistenti), dovrà concludersi nel rispetto dei termini e delle modalità previsti dal sistema di valutazione in vigore.

Art. 14
Orario di lavoro e di servizio

1. Come disciplinato dall'art. 22 del CCNL 21/5/2018 l'orario di lavoro è di 36 ore settimanali funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico al fine di contemperare l'interesse dei dipendenti a quello dell'Amministrazione e dell'utenza. Per tali finalità l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

- a) ottimizzazione delle risorse umane;
- b) miglioramento della qualità delle prestazioni;
- c) ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- d) miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

2. Al personale della Polizia Locale il cui orario è articolato in più turni è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità per conseguire una maggiore conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa (art. 27 comma 1 CCNL 21/5/2018).

I dipendenti prestano la loro attività cinque giorni alla settimana con due rientri pomeridiani.

Le fasce temporali di flessibilità sono:

il mattino, dal lunedì al venerdì:

in entrata dalle ore 7,30 alle ore 8,30 e in uscita dalle ore 13,00 alle ore 14,00;

il pomeriggio di martedì e giovedì:

in entrata dalle ore 14,15 alle ore 15,15 e in uscita dalle ore 18,30 alle ore 19,30.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'orario flessibile deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente (art. 27 comma 3 CCNL 21/5/2018)

Ulteriori forme di flessibilità, in relazione a documentate particolari situazioni personali, sociali o familiari, possono essere concesse dal direttore del servizio di appartenenza del dipendente, su richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, nei casi previsti al comma 4 del presente articolo.

4. Secondo quanto disposto dal comma 4 dell'art 27 del CCNL 21/5/2018 compatibilmente con le esigenze di servizio può beneficiare di ulteriore flessibilità il dipendente che:

- beneficia delle tutele connesse alla maternità/paternità di cui al D.Lgs n.151/2001;
- assiste familiari portatori di handicap ai sensi L.104/1992;
- è inserito in piani terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
- si trova in situazione di necessità connessa alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- è impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

5. In ogni caso le modifiche concedibili alla flessibilità in entrata ed in uscita potranno avvenire solo all'interno degli orari di apertura delle sedi dell'Ente.

6. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi.

[Handwritten signatures and initials]

7. L'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie è elevato di ulteriori sei mesi per il personale autorizzato al superamento del limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, ai sensi del successivo articolo 15.

8. Nei casi in cui gli agenti e/o ufficiali della Polizia Locale, debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione lavorativa e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene, sicurezza e incolumità personale, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto comprende fino a 10 (dieci) minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, da conteggiare prima dell'inizio del turno e prima della fine del turno.

Articolo 14/bis - Buono pasto

1. Il diritto al buono pasto matura per i dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non inferiore a 30 minuti e non superiore a 2 ore nel rispetto dell'orario ordinario loro attribuito e purché siano prestate nella giornata complessivamente almeno 7 ore effettive di lavoro di cui almeno 2 in orario pomeridiano.

2. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni preventivamente autorizzate di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio ed è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 14 ter. Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti per il recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto ai sensi dell'art. 26 CCNL 21/5/2018. L'attività lavorativa può non essere interrotta dalla pausa solo in presenza di attività obbligatorie per legge.

2. La pausa deve risultare da timbratura in uscita e in entrata e non è subordinata ad autorizzazione dirigenziale.

Art. 14 quater. Orario a Turni

1. L'orario di lavoro della Polizia Locale si articola in tre turni con orari dalle 06.00 alle 01.00 con le articolazioni previste dagli accordi in essere.

2. Il turno consiste in una effettiva rotazione di tutto il personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

3. Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco di un mese, sui tre turni previsti, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

4. Per l'adozione dell'orario di lavoro sui tre turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive.

Art. 15
Lavoro straordinario

1. Conformemente a quanto disposto dall'art. 38, comma 1, del CCNL 14.09.2000, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere, di norma, preventivamente autorizzate dal competente dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e possono dare luogo a riposo compensativo da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio valutate dal medesimo dirigente. E' esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Si può prescindere dall'autorizzazione preventiva solo nel caso eccezionale di esigenze improcrastinabili di servizio purché intervenga autorizzazione postuma a sanatoria che dia piena contezza degli elementi fattuali e della loro imprevedibilità.

3. Come disposto dal comma 3 dell'art. 14 CCNL 1.4.1999 le parti concordano di incontrarsi a livello di Ente, almeno 3 volte l'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

4. Anche le prestazioni rese dal personale oltre i limiti di durata ordinaria della giornata lavorativa negli spazi di flessibilità, devono corrispondere a precise esigenze organizzative dell'ufficio e devono sempre essere preventivamente autorizzate dal dirigente in forma scritta, secondo le regole generali, per poter dar luogo al pagamento del relativo compenso o a riposo compensativo.

5. Il limite massimo annuo individuale per prestazioni di lavoro straordinario è determinato in 180 ore ai sensi dell'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999. Il tetto massimo delle 180 ore individuali deve intendersi complessivo sia delle ore straordinarie pagate, sia delle ore utilizzate con il riposo compensativo.

6. In applicazione di quanto previsto dall'art. 38, comma 3¹, del CCNL 14.09.2000, le parti concordano che per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, il limite delle 180 ore individuali annue di cui al comma precedente può essere superato previa richiesta e conseguente autorizzazione dei Dirigenti competenti. Il numero delle unità complessivamente autorizzabili, viene stabilito nel 2% del personale in servizio presso l'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

1 Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

A vertical column of handwritten signatures and initials is present on the right side of the page, extending from the level of paragraph 4 down to the bottom. The signatures are in black ink and vary in style, including some that appear to be initials or abbreviated names.

7. I dirigenti dei servizi interessati, entro il 31 gennaio di ciascun anno, comunicano al servizio risorse umane, organizzazione, formazione i nominativi dei dipendenti a cui intendono concedere l'autorizzazione al superamento del limite di cui al comma 6 e le eccezionali esigenze, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, presupposto per concedere l'autorizzazione. Il servizio risorse umane, organizzazione, formazione verifica che non sia superato il numero di unità complessivamente autorizzabili ai sensi del comma 6 e concede al dirigente il nulla osta all'autorizzazione.

8. Si applicano le disposizioni contenute nell'art. 10, comma 1, del CCNL 31.3.1999², negli artt. 38 e 39 CCNL 14.09.2000, nell'art. 16 CCNL 5.10.2001.

9. Per il lavoro supplementare reso dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica l'art. 55 del CCNL 21.5.2018.

10. Il fondo è ripartito tra i vari servizi e unità di staff. Ad ogni servizio e unità di staff è assegnato un budget in rapporto al numero e alla qualifica dei dipendenti e all'utilizzo dello straordinario dell'anno precedente. Spetta ai dirigenti la gestione del budget assegnato. Il riparto è oggetto di informativa successiva alle RSU.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 16

Quantificazione delle risorse decentrate

1. Le risorse destinate alle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'amministrazione ai sensi dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

2. Le parti concordano, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, di integrare le risorse variabili con un importo non superiore annualmente all'1,2 % del monte salari dell'anno 1997, ai sensi dell'art. 67 c. 4 del CCNL 21/05/2018. La capacità di spesa si evince dallo stanziamento in bilancio della relativa somma.

3. Le risorse variabili potranno, altresì, essere annualmente integrate ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett. b).

Art. 17

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;

² Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998 - 2001.

- indennità ex VIII qualifica funzionale di cui all'art. 37 comma 4 CCNL 06.07.1995.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, secondo quanto previsto al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018.

3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti e gli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999. L'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

4. Le parti concordano di destinare annualmente all'incentivazione della Performance organizzativa una parte delle somme di cui all'art. 16 c. 2 del presente CCI nel rispetto di quanto stabilito dal sistema di valutazione vigente e, fatte salve eventuali differenti altre destinazioni definite in sede di Contrattazione integrativa annuale, le somme di cui al comma 6 del presente articolo.

5. Le parti concordano di destinare annualmente all'incentivazione della performance individuale le somme residue del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL 2016/2018, che si rendono disponibili a consuntivo dopo il pagamento delle indennità previste dal presente CCI al netto delle risorse destinate alla performance organizzativa e parte delle risorse di cui al c. 4 in misura sufficiente a garantire il 40% delle risorse di cui all'art. 67 c. 3 del CCNL 2016/2018. Qualora l'ammontare delle risorse variabili, non vincolate da specifiche norme di legge o contrattuali, non consenta il raggiungimento di tale importo dovrà essere comunque garantito il rispetto del limite del 30% previsto dall'art. 68 c. 3 del CCNL 2016/2018.

6. Le risorse variabili integrate ai sensi dell'art. 67 c. 5 let. b) del CCNL 21/05/2018 sono finalizzate al conseguimento di obiettivi dell'Ente anche di mantenimento, definiti nel piano della performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. Le eventuali economie, determinate dal totale o parziale non raggiungimento degli obiettivi del Piano della Performance, costituiranno economie di bilancio.

7. In ogni caso, le risorse eventuali e variabili non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti avente carattere di stabilità e ripetibilità.

8. Le parti annualmente procedono al monitoraggio delle risorse destinate ai singoli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo al fine di apportare eventuali modifiche e/o integrare previa stipulazione di un nuovo contratto.

Art. 18

Criteri per l'erogazione della performance individuale (art. 68 c. 2 let. B CCNL 2016/2018)

1. L'importo da destinare alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale viene quantificato secondo quanto previsto dall'art. 17 c. 5 del presente CCI.

2. Destinatari degli incentivi di performance individuale sono:



- tutti i dipendenti a tempo indeterminato, compresi quelli assunti nell'anno di riferimento che abbiano almeno 6 mesi di servizio;
- i dipendenti a tempo determinato che abbiano, nell'anno di riferimento almeno 180 giorni di servizio anche non continuativo;
- i lavoratori in distacco sindacale. Agli interessati viene erogato il premio base medio relativo alla categoria giuridica di inquadramento.

Non sono destinatari degli incentivi i dipendenti con contratto a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori.

3. L'erogazione degli incentivi di performance individuale può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione con le modalità e la tempistica previste dal Sistema di misurazione e Valutazione della performance in vigore e, di norma, entro il 30 giugno di ciascun anno.

4. Le risorse di cui al c. 1, decurtate dell'importo attribuito ai fini dell'applicazione della differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21/05/2018), sono assegnate ai singoli servizi e unità di staff in proporzione al numero dei dipendenti, che vengono rapportati al tempo pieno in caso di servizio a tempo parziale, assegnati allo stesso.

5. Ciascun dipendente, sulla base della valutazione ottenuta secondo il sistema di valutazione in vigore, parteciperà al premio di performance sulla base delle seguenti modalità:

a) Viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti e si divide la somma a disposizione per il servizio / unità di staff per tale somma. Si ottiene così un valore punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dal singolo dipendente.

b) In tutti i casi di rapporto di lavoro part/time si procederà ad una parametrizzazione del punteggio sulla base della percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.

c) Il valore del premio di cui ai commi precedenti è parametrato al servizio prestato.

d) I periodi di assenza in caso di aspettativa senza corresponsione del trattamento economico sono decurtati dal servizio prestato.

e) Non si procede ad alcuna parametrizzazione in caso di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità o della paternità con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, mentre nel caso di fruizione degli istituti di cui sopra con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico si procede ad una proporzionale parametrizzazione del valore della performance individuale.

6. Qualora la somma delle incentivazioni disposte da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 68 comma 2 lett. g del CCNL 2016-2018 (quali ad esempio incentivi per funzioni tecniche, compensi incentivanti connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi, ecc.) sia pari o superiore a 3.000,00 € al netto degli oneri a carico dell'Ente, l'incentivo per la performance di cui al presente articolo sarà ridotto dell'80%. La correlazione si valuta in termini di cassa. Gli

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'W' and 'AP' at the bottom.

eventuali risparmi sono destinati al premio di performance individuale per tutti i dipendenti.

Art. 19

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La quota di personale a cui attribuire la maggiorazione del premio individuale è pari al 10% del personale destinatario della performance individuale.
2. L'importo individuale della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a tutto il personale del Comune valutato positivamente.
3. Le risorse da assegnare ai servizi e unità di staff vengono determinate moltiplicando l'importo individuale della maggiorazione di cui al comma 2 per il numero dei dipendenti del servizio /unità di staff destinatari della performance individuale (con arrotondamento all'unità superiore se maggiore a 0,5).
4. La maggiorazione del premio individuale viene riconosciuta, ai dipendenti del servizio o unità di staff che hanno ottenuto il punteggio di valutazione della performance più elevato. In caso di parità il premio è attribuito al dipendente che ha ottenuto il punteggio più elevato l'anno precedente a quello di riferimento. In caso di ulteriore parità o di mancanza di valutazione nell'anno precedente, il premio viene attribuito al dipendente con minore anzianità di servizio nella categoria ricoperta al momento della valutazione.
5. L'importo della maggiorazione del premio viene calcolato con le stesse modalità previste per il calcolo della performance individuale.

ESEMPIO di determinazione della maggiorazione:

TOTALE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE = 400.000 €
NUMERO DESTINATARI INCENTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE = 1.000

MEDIA INCENTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE = 400.000 / 1000 = 400

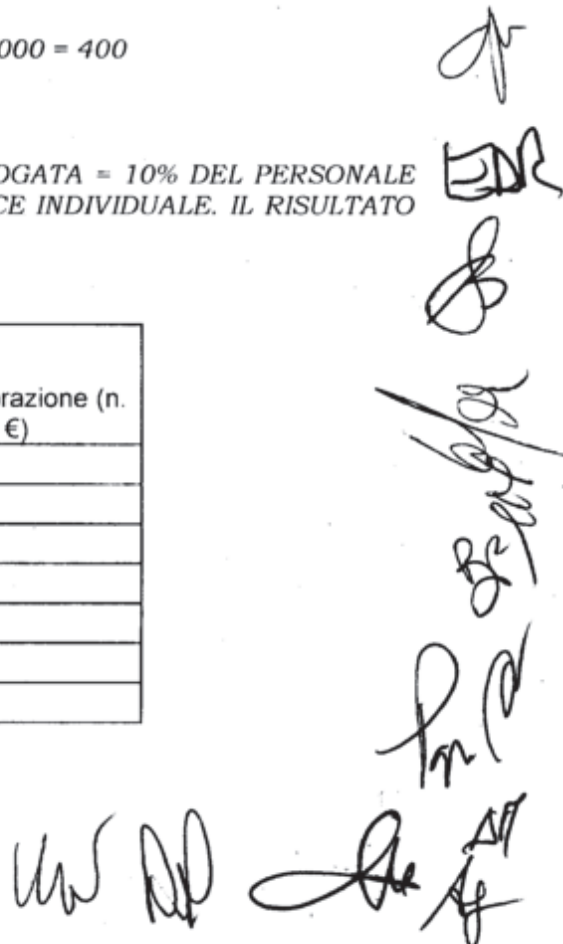
30% DELLA MEDIA = 120

QUOTA DI PERSONALE A CUI TALE MAGGIORAZIONE VIENE EROGATA = 10% DEL PERSONALE DEL SERVIZIO DESTINATARIO DEGLI INCENTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE. IL RISULTATO SI ARROTONDA ALL'UNITA' SUPERIORE SE > A 0,5.

IMPORTO MAGGIORAZIONE = 120

servizio	N. DIP.	10%	ARR.	risorse per maggiorazione (n. dip. X 120 €)
SERVIZIO 1	26	2,6	3,00	360,00
SERVIZIO 2	8	0,8	1,00	120,00
SERVIZIO 3	5	0,5	1,00	120,00
SERVIZIO 4	300	30	30,00	3.600,00
SERVIZIO 5	40	4	4,00	480,00
SERVIZIO 6	621	62,1	62,00	7.440,00
	1.000,00		101,00	12.120,00

Somma da togliere dalla performance individuale: € 12.120,00



Esempio di calcolo del premio individuale

SERVIZIO 1

n. 3 dip. con maggiorazione

totale premio € 360 €

nominativo	valutazione performance	maggior. Premio individuale
DIPENDENTE A	30	124,14
DIPENDENTE B	29	120,00
DIPENDENTE C	28	115,86
	87	360,00

Art. 20

Criteri per l'erogazione della performance organizzativa (art. 68 c. 2 lett. a)

1. Destinatari degli incentivi di performance organizzativa sono i dipendenti individuati dall'art. 18 c. 2 del presente CCI. Tutti gli uffici devono essere coinvolti in almeno un obiettivo di performance organizzativa.

2. L'importo da destinare alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa viene quantificato secondo quanto previsto dall'art. 17 c. 4 del presente CCI;

3. Le risorse di cui al comma 1 sono attribuite a tutti i servizi e unità di staff in relazione al peso degli obiettivi approvato dalla Giunta comunale. Il provvedimento di approvazione è trasmesso alle OO.SS. Tali risorse saranno poi rapportate alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi ed erogate come segue:

- per la quota del 50%, ripartita tra tutti i dipendenti dell'ufficio a cui è stato assegnato l'obiettivo, in considerazione del fatto che i dipendenti non direttamente coinvolti negli obiettivi contribuiscono allo svolgimento delle ordinarie attività permettendo ad altri di partecipare direttamente al conseguimento degli obiettivi; Pertanto, la relativa quota è parametrata in base alla tipologia del rapporto di lavoro (part/time o tempo pieno) e ai giorni di effettiva presenza in servizio.
- per la quota rimanente, in base al grado di coinvolgimento dei dipendenti negli stessi.

4. Qualora la somma delle incentivazioni disposte da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 68 comma 2 lett. g del CCNL 2016-2018 (quali ad esempio incentivi per funzioni tecniche, compensi incentivanti connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi, ecc.) sia pari o superiore a 3.000,00 € al netto degli oneri a carico dell'Ente, l'incentivo per la performance di cui al presente articolo sarà ridotto dell'80%. La correlazione si valuta in termini di cassa. Gli eventuali risparmi sono destinati al premio di performance organizzativa per i dipendenti dell'ufficio di appartenenza a cui sono stati assegnati gli obiettivi.

Art. 21

Compenso spettante al personale educatore per il periodo eccedente il calendario scolastico

1. Le parti stabiliscono di destinare, all'interno della somma complessiva del fondo del salario accessorio del personale dipendente - risorse stabili, la cifra massima di € 10.000,00 annui per il riconoscimento dell'incentivo economico spettante al personale educatore del Comune di Vicenza per le attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, ai sensi dell'art. 31 comma 5 del CCNL 14.09.2000.
2. L'incentivo di cui al comma precedente è relativo alle attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, che possono essere previste in sede di confronto, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi per le attività dei nidi, nell'ambito dei progetti inseriti nel piano delle performance ai quali può essere legato il riconoscimento di un incentivo economico non superiore € 10,00 a giornata - proporzionato in base al raggiungimento degli indicatori previsti nel piano della performance.
3. Il riconoscimento economico ai dipendenti coinvolti sarà erogato a consuntivo previa verifica del raggiungimento della valutazione minima legata alla performance individuale prevista dal sistema di valutazione. Eventuali risparmi confluiranno nelle risorse da destinare alla produttività individuale. Nel caso il totale degli incentivi risultasse superiore all'importo massimo previsto al c. 1 si ridurrà proporzionalmente l'incentivo attribuito ai dipendenti.

Art. 22

Progressioni economiche (art. 16, CCNL 2018)

1. Per ciascun anno, successivo al 2019, le parti si impegnano a stipulare un accordo che disciplini i criteri e l'ammontare destinato per le progressioni economiche orizzontali anno 2020 e anno 2021.
2. Sulla base delle risorse destinate per le progressioni orizzontali in sede di contrattazione annuale, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 2018, possono essere avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
3. La progressione economica, nei limiti delle risorse annualmente destinate, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato. Le risorse di cui al c. 1 vengono assegnate in sede di contrattazione annuale e possono essere destinate anche in misura proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi saranno riassegnati all'erogazione dei compensi incentivanti la performance individuale.
4. Le parti concordano sull'effettuazione di un ciclo di progressioni orizzontali con decorrenza dall'1.1.2019. I passaggi sono effettuati, per una quota del fondo pari ad euro 300.000,00 su base annua. Le progressioni orizzontali, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, sono fissate per il solo anno 2019 per ciascuna delle categorie giuridiche nella misura seguente:



- A euro 20.000,00
- B1 euro 28.000,00
- B3 euro 32.000,00
- C euro 115.000,00
- D euro 105.000,00

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

6. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a 24 mesi di servizio continuativo a tempo indeterminato. In caso di personale transitato in mobilità si considera, a tal fine, anche il servizio reso, con la medesima categoria e posizione economica, nell'Ente di provenienza.

7. Il personale comandato o distaccato presso altre Amministrazioni, partecipa alle selezioni in questione previste per il restante personale dell'Ente del Comune di Vicenza. A tal fine il Comune dovrà acquisire dall'Ente utilizzatore tutta la documentazione utile ai fini della procedura selettiva.

8. I dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa partecipano alle progressioni orizzontali secondo i medesimi criteri definiti nel presente articolo.

9. Sulla base di dette regole, tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato dell'Ente che al 31 dicembre precedente l'anno della selezione hanno maturato il requisito minimo di anzianità previsto nel comma 6 (senza distinzione fra part/time e full/time), possono accedere alla selezione per ciascuna posizione della propria categoria.

10. Al fine di evitare qualsiasi discriminazione le parti ritengono di non valutare quale parametro per la predisposizione delle graduatorie la competenza acquisita a seguito di processi formativi, in quanto, relativamente a tale elemento, la disomogeneità dei corsi di formazione a cui i dipendenti possono accedere non consente di effettuare una valutazione comparativa oggettiva.

11. Le graduatorie sono formate per ciascuna categoria economica di cui al comma 4, sulla base dei parametri di seguito indicati:

Media della Valutazione della performance individuale	esperienza
(da 0 a 60)	(da 0 a 40)

12. Il punteggio della valutazione sarà determinato dalla media delle valutazioni della performance individuale dei tre anni precedenti a quello a cui si riferisce la progressione orizzontale.

13. Il parametro relativo alla valutazione individuale si determina con la seguente proporzione: media valutazione performance individuale attribuita al dipendente (su base 100): 100 = X : parametro individuato nella tabella di cui al c. 11.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Es. categ. A per un dipendente con media valutazione del triennio pari a 80:
parametro valutazione individuale = $80:100=X:60 = 48$;

14. L'esperienza sarà valutata come segue:

- anzianità di servizio a tempo indeterminato o determinato maturata nella medesima categoria economica calcolata a partire dall'anno 2005: verranno conteggiati 0,25 punti per mese intero (con arrotondamento per difetto delle eventuali frazioni di mese) fino ad un massimo del punteggio previsto per ogni categoria di appartenenza evidenziato nella tabella di cui al c. 11.

Ai fini della valutazione del servizio a tempo determinato si considerano solamente i periodi di servizio nella medesima categoria e profilo professionale prestati esclusivamente presso il Comune di Vicenza.

15. La graduatoria, unica per ciascuna categoria economica, è formulata sulla base della somma del punteggio attribuito per la valutazione individuale e del punteggio attribuito per l'esperienza maturata.

Ai fini dell'attribuzione della progressione si procede all'assegnazione al dipendente risultato primo in graduatoria per ciascuna categoria economica a partire dalla più bassa proseguendo con il medesimo criterio fino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria giuridica.

A titolo esemplificativo si procederà all'assegnazione della progressione del primo classificato nella categoria economica 1, quindi al primo classificato nella categoria economica 2 e così via fino all'esaurimento delle categorie economiche, si procederà quindi all'assegnazione al secondo classificato nella categoria economica 1, quindi al secondo classificato nella categoria economica 2, e così via fino all'esaurimento del budget attribuito alla categoria giuridica.

16. A parità di punteggio la progressione economica verrà attribuita al dipendente che ha riportato il punteggio più elevato di performance individuale e, in caso di parità, quello con maggiore anzianità di servizio nel Comune di Vicenza. In caso di ulteriore parità, quello più anziano anagraficamente.

17. Nel caso in cui nel corso dell'anno di validità delle graduatorie dovesse cessare dal servizio un dipendente che ha conseguito la progressione in quanto utilmente collocato nella graduatoria relativa a una categoria economica, accede alla progressione il primo dipendente utilmente collocato nella medesima graduatoria del dipendente cessato dal servizio con decorrenza dal giorno successivo alla data di cessazione del predetto dipendente.

18. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti attraverso pubblicazione in apposita sezione della intranet comunale. Le graduatorie diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Risorse Umane, Organizzazione, Formazione entro il termine perentorio di 10 giorni dalla suddetta pubblicazione. Trascorso tale periodo, esaminate le eventuali istanze di riesame pervenute, e verificati i relativi punteggi, il dirigente del Servizio Risorse Umane, Organizzazione, Formazione provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

19. Qualora all'esito della procedura selettiva ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche, effettuata applicando i criteri previsti, ne dovessero risultare potenziali beneficiari oltre il 50% dei dipendenti in possesso dei requisiti



previsti per poter partecipare alla selezione, non si procederà all'assegnazione della progressione economica all'ultimo dipendente utilmente collocato in graduatoria per ciascuna categoria giuridica ed economica a partire dalla più alta proseguendo con il medesimo criterio fino al raggiungimento della percentuale di beneficiari non superiore al 50% dei dipendenti in possesso dei requisiti previsti per poter partecipare alla selezione.

A titolo esemplificativo non si procederà all'assegnazione della progressione partendo dall'ultimo dipendente teoricamente beneficiario nella categoria D6, quindi all'ultimo dipendente teoricamente beneficiario nella categoria D5 e così via fino ad arrivare alla categoria A1 ed eventualmente ripartendo dalla categoria D6.

L'accesso alla progressione economica dei dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie in caso di cessazione dal servizio di dipendenti che hanno conseguito la progressione sarà possibile solo se tale nuova progressione non superi la quota del 50% dei dipendenti in possesso dei requisiti previsti per poter partecipare alla selezione.

Art. 23

Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis, CCNL 2018)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2019, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano lo svolgimento di attività:

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

viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle stesse. Lo svolgimento delle attività in questione da parte del dipendente è riconosciuto formalmente dal dirigente del servizio / unità di staff di appartenenza.

2. Le parti concordano di corrispondere l'indennità condizioni di lavoro di cui art 70 bis del CCNL 21.05.2018 al personale dipendente di seguito indicato, appartenente alle categorie A, B, C, D nella misura giornaliera a fianco dello stesso specificata, che sarà in concreto quantificata in base ai giorni di effettiva presenza in servizio e di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, previo riconoscimento da parte di ciascun dirigente che il personale appartenente a ciascun profilo professionale sotto indicato svolge effettivamente le medesime attività:

a) personale che svolge le attività di sportello, in ragione della prestazione lavorativa rivolta ad utenza multilingue: **€ 1.50** giornalieri.

Sono considerati sportellisti i dipendenti che svolgono servizio all'utenza in appositi punti di sportello organizzati nella settimana secondo predefiniti orari di apertura al pubblico, intendendosi per pubblico solo il cittadino-utente. Detta attività dovrà essere svolta per almeno 60 ore mensili da ciascun dipendente, indipendentemente dall'orario di lavoro tempo pieno o part time, attestata dal rispettivo dirigente.

b) personale di qualsiasi profilo professionale che svolge le mansioni di messo notificatore in ragione della continua mobilità sul territorio comunale resa disagiata dall'articolata ubicazione delle sedi oggetto del servizio, nell'ambito del territorio comunale: **€ 3,00** giornalieri

Handwritten signatures and initials: "EDR", "M", "A", "S", "W", "D".

c) personale che effettua il servizio di pulizia dei locali comunali (inservienti), in ragione dell'esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici: € 1,50 giornalieri

d) personale di qualsiasi profilo professionale che svolge le mansioni di usciere e rilevatore statistico in ragione della continua mobilità sul territorio comunale resa disagiata dall'articolata ubicazione delle sedi oggetto del servizio, nell'ambito del territorio comunale: € 1,50 giornalieri

e) personale che svolge le mansioni ausiliarie negli asili nido e nelle scuole infanzia (addetti ai servizi scolastici), in ragione dell'esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici: € 1,50 giornalieri

f) personale non amministrativo impiegato nelle cucine soggetto alla sopportazione degli agenti termici dell'ambiente di lavoro, con il continuo passaggio da luoghi molto freddi (celle frigorifere) a luoghi molto caldi (locali di cottura) ovvero in relazione ad un'attività di movimentazione di carichi che si svolge in condizioni operative di particolare gravosità e che utilizza lame, coltelli, strumenti da taglio: € 3,00 giornalieri

g) personale che svolge mansioni di assistenza agli organi istituzionali al di fuori dell'orario di servizio comprensivo della flessibilità (con esclusione dei dipendenti che beneficiano dell'indennità di turno), in ragione del disagio derivante dalla non predeterminazione dell'orario € 1,50 giornalieri (solo per i giorni in cui vengono svolte prestazioni al di fuori dell'orario di servizio)

h) personale che svolge mansioni di operaio addetto alla stamperia, al provveditorato, all'autorimessa, al servizio ecografico, personale che svolge mansioni di addetto al carro attrezzi, personale operaio del servizio mensa addetto alla distribuzione dei pasti in ragione del disagio derivante dall'esposizione agli agenti atmosferici, chimici e fisici e dalla continua mobilità sul territorio comunale: € 3,00 giornalieri

i) personale espressamente individuato con atto formale per svolgere attività ed interventi in siti contaminati e in ambiti interessati dalla presenza di rifiuti speciali, in ragione dell'esposizione agli agenti atmosferici, chimici, fisici e biologici: € 1,50 giornalieri

l) personale non amministrativo che svolge mansioni di addetto al servizio musei, di qualsiasi profilo professionale, in ragione del disagio derivante dalla prestazione lavorativa verso una utenza multilingue: € 1,50 giornalieri.

m) personale espressamente individuato nell'ambito del settore Servizi Sociali in ragione della prestazione lavorativa verso un'utenza particolarmente complessa e/o con visite domiciliari (Assistenti sociali): € 1,50 giornalieri. La prestazione lavorativa verso un'utenza particolarmente complessa e/o con visite domiciliari dovrà essere svolta per almeno 60 ore mensili da ciascun dipendente, indipendentemente dall'orario di lavoro tempo pieno o part time, attestata dal rispettivo dirigente.

n) Personale che svolge la funzione di "agente contabile" per i soli giorni di effettivo maneggio valori, (compresa la gestione dei valori effettuata tramite pagamenti pos):

per importi annui maneggiati fino a € 10.000,00	indennità pari a € 1,00
per importi annui maneggiati da € 10.000,01 a € 100.000,00	indennità pari a € 1,30

MS DD [signature] [signature]

[signature] EDR [signature] [signature] [signature] AT

per importi annui maneggiati superiori a € 100.000,00	indennità pari a € 2,00
--	-------------------------

Sono qualificate come attività implicantanti il maneggio valori quelle svolte dai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili". L'indennità è riconosciuta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al maneggio di valori. Non si computano, pertanto, tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

L'indennità giornaliera riconosciuta all'agente contabile si somma alla medesima indennità riconosciuta per le funzioni elencate al comma a).

3. L'erogazione dell'indennità per lo svolgimento di attività di cui alle lettere da a) a m) (attività comportanti disagio o rischio) al personale interessato, avviene mensilmente a consuntivo e in riferimento all'attività effettivamente svolta nel secondo mese precedente (es. agosto si eroga l'indennità di giugno) sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze. L'erogazione dell'indennità per lo svolgimento dell'attività di cui alla lettera n) (maneggio valori), avviene semestralmente a consuntivo nei mesi di agosto (con riferimento al primo semestre) e di febbraio (con riferimento al secondo semestre) sulla base dei dati desunti dai rendiconti resi dagli Agenti Contabili e dal sistema di rilevazione delle presenze.

4. In caso di compresenza di più fattispecie previste al comma 2 le indennità si cumulano con il limite giornaliero di € 10,00.

5. Per il periodo transitorio, intercorrente dall' 01/01/2019 fino alla data della sottoscrizione del presente C.C.I., le parti concordano di applicare, in quanto compatibili con le disposizioni del presente articolo e assorbite dalle medesime, la disciplina delle indennità previste agli articoli 30 (indennità di disagio), 31 (indennità di rischio) e 34 (indennità maneggio valori) del previgente C.C.I. 25/06/2012. In relazione alla diversa modalità di calcolo prevista dalla disciplina previgente, le parti ritengono opportuno posticipare l'applicazione delle disposizioni del presente articolo, al primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente C.C.I.

Art. 24

Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies c.1 CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 2016/2018 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a 3.000,00 € annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti in stretta

correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. Per la vigenza del presente CCDI l'importo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo è stabilito in € 50.000,00 all'anno.

4. L'indennità viene erogata mensilmente ed è commisurata, in caso di prestazione lavorativa a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro svolto.

5. Le responsabilità, formalmente affidate, che possono essere oggetto di compenso sono:

a) attribuzione di compiti di responsabile di uffici o strutture o di coordinamento di attività o di personale che implicano:

- responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro finalizzata al conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
- responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- responsabilità di elaborazioni decisionali nella conduzione dei procedimenti e delle attività affidate nell'ambito di direttive ampie;
- conoscenza tecnico/normative caratterizzate da continua necessità di aggiornamento;

b) attribuzione di compiti di responsabile di progetti o programmi finalizzati al raggiungimento di specifici obiettivi non correlati alla produttività che implicano:

- innovatività o trasversalità dei procedimenti e/o delle funzioni svolte che coinvolgono più uffici comunali comportante anche attività di coordinamento e/o conoscenza di processi esterni alla propria struttura;
- controllo dell'attività e dei risultati di soggetti esterni cui sono state affidate prestazioni di servizi, lavori, forniture;

6. La misura annua dell'indennità di cui al precedente comma 5 lettera a) è graduata come segue:

- presenza contestuale di tutte e 4 le fattispecie di responsabilità € 2.500,00 annui;
- presenza contestuale di 3 fattispecie di responsabilità € 1.500,00 annui;
- presenza contestuale di 2 fattispecie di responsabilità € 1.000,00 annui;
- presenza di una fattispecie di responsabilità € 500,00 annui.

7. La misura annua dell'indennità di cui al precedente comma 5 lettera b) è graduata come segue:

- presenza contestuale di tutte e 2 le fattispecie di responsabilità € 2.000,00
- presenza di almeno una fattispecie di responsabilità € 1.000,00

8. I direttori dei servizi e unità di staff propongono le indennità da attribuire e i relativi valori sulla base della gradazione di cui ai commi 6 e 7 e il Direttore Generale ne valuta la congruità.



9. Qualora la somma delle indennità proposte e valutate congrue dal Direttore Generale fosse superiore al budget assegnato le indennità saranno proporzionalmente ridotte.

10. I compensi di cui al presente articolo sono cumulabili con l'indennità di condizioni lavoro art. 70 bis CCNL 2018;

11. per il periodo transitorio, intercorrente dall' 01/01/2019 fino alla data del formale provvedimento dirigenziale di affidamento delle relative responsabilità in conformità alla disciplina del presente articolo, le parti concordano di applicare le indennità per specifiche responsabilità in conformità alla disciplina del previgente C.C.D.I. 25/06/2012. I provvedimenti, attribuiti sulla base della disciplina del presente C.C.I., dovranno essere adottati entro trenta giorni dalla data della sottoscrizione definitiva.

Art. 25

Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018)

1. Un'indennità di importo massimo non superiore a Euro 350,00 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa per compensare:

- a) esercizio di compiti di responsabilità affidati al personale stabilmente adetto ai servizi di protezione civile;
- b) svolgimento delle funzioni di ufficiale di stato civile e di anagrafe attribuite con atto formale del Sindaco;
- c) esercizio di compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici e agli "addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico". Il compenso, per quanto riguarda il personale dell'URP, è riconosciuto a coloro che sono in possesso dell'attestato del corso per operatori o responsabili URP, rilasciato in conformità al DPR 422/2001 attuativo della legge 150/2000;
- d) esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. Per la vigenza del presente CCDI l'importo destinato a finanziare tale indennità è stabilito in € 20.000,00 all'anno.

3. Gli importi annui previsti per il compenso di cui al precedente comma 6, lett. a), b), c) e d) sono determinati come segue:

- per l'esercizio di una delle qualifiche previste alla lett. b): € 175,00;
- per l'esercizio di più qualifiche previste alla lett. b): € 350,00;
- per l'esercizio dei compiti o funzioni previsto alle lett. a), c), d): € 350,00.

4. I compensi di cui al presente articolo sono cumuiabili con l'indennità di condizioni lavoro art. 70 bis CCNL 2018.

5. per il periodo transitorio, intercorrente dall' 01/01/2019 fino alla data del formale provvedimento dirigenziale di affidamento delle relative responsabilità in conformità alla disciplina del presente articolo, le parti concordano di applicare le indennità per specifiche responsabilità in conformità alla disciplina del previgente C.C.D.I. 25/06/2012. I provvedimenti, attribuiti sulla base della disciplina del

presente C.C.I., dovranno essere adottati entro trenta giorni dalla data della sottoscrizione definitiva.

Personale addetto alla Polizia Locale

Art. 26

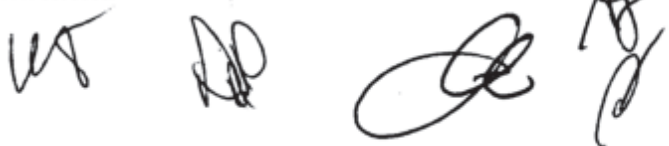
Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2016/2018)

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato in euro 3,00.
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'esplicitamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) CCNL 6.7.1995 e s.m.i.;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 2016/2018.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene mensilmente a consuntivo e in riferimento all'attività effettivamente svolta nel secondo mese precedente (es. agosto si eroga l'indennità di giugno) sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze.
5. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente C.C.I.

Art. 27

Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 2016/2018)

1. Al personale della polizia locale, inquadrato nelle cat. C e D, non incaricato di posizione organizzativa, compete un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. La somma da destinare alle indennità in oggetto è determinata in sede di contrattazione decentrata. Per la vigenza del presente CCDI l'importo destinato a finanziare l'indennità di funzione è stabilito in € 30.050,00 all'anno.
3. L'indennità, in ragione delle specifiche responsabilità e mansioni formalmente assegnate, tenuto conto dei gradi previsti dalla legge Regionale del Veneto n. 41 del 19.12.2003 e delle dimensioni del Corpo di Polizia Locale di Vicenza, ovvero una struttura con più di 7 addetti, viene così graduata:



- Personale in cat C – grado Istruttore – addetto al coordinamento: € 350,00 annui fino a un massimo complessivo annuo di € 1.050,00. Qualora la somma degli importi delle indennità di funzione assegnate al personale di cat. C superi il budget annuo di € 1.050,00, l'importo di € 350,00 previsto si riduce in misura proporzionale;
- Personale in cat D – grado Vice Commissario - addetto al coordinamento e controllo: € 1.000,00 annui
- Personale in cat D – grado Commissario - addetto al coordinamento e controllo: € 1.050,00 annui
- Personale in cat D – grado Commissario Principale - addetto al coordinamento e controllo: € 1.100,00 annui

4. L'indennità viene erogata mensilmente ed è commisurata, in caso di prestazione lavorativa a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro svolto.

5. La predetta indennità:

- è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 2016/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B, CCNL 6.7.1995;
- è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2016/2018;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018;
- non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 2016/2018;
- qualora la somma degli importi delle indennità di cui al c. 3 superi il budget annuo destinato a tale istituto, gli importi previsti nello stesso c. 3 si riducono in misura proporzionale.

6. Il dirigente competente comunica tempestivamente al Servizio "Risorse umane, organizzazione, formazione" gli atti formali di conferimento di compiti di responsabilità, e il mutamento o la cessazione delle condizioni su cui si fondano le indennità di cui al presente titolo al fine di adeguarle e/o sospenderle.

7. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente C.C.I.

Art. 28

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. Costituiscono requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante del personale titolare di incarico di posizione organizzativa dell'Ente:

WS AD

- l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione del richiamo verbale;
- il conseguimento di un punteggio complessivo della valutazione della prestazione individuale pari ad almeno il 70 per cento del punteggio massimo previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Al fine di valorizzare maggiormente il merito e la qualità della prestazione lavorativa come sancito nel Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, attraverso una più marcata differenziazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa dell'Ente, anche in una logica di equa assegnazione degli incentivi in corrispondenza delle prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.Lgs. 165/2001), a decorrere dall'anno 2019 il collegamento tra valutazione e somma da erogare (quale retribuzione di risultato) viene determinato come segue:

- si parte da un budget iniziale da destinare alle retribuzioni di risultato, destinando a tale voce retributiva la quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, a cui andranno sottratte le somme necessarie a remunerare gli incarichi ad interim eventualmente conferiti, nonché quelle a favore del bilancio in quanto conseguenti a valutazioni negative secondo quanto previsto al successivo punto c);
- il budget iniziale viene distribuito proporzionalmente al punteggio (totale) della scheda di valutazione ottenuto da ciascun titolare di posizione organizzativa che accede al sistema premiante;
- qualora un titolare di posizione organizzativa consegua una valutazione inferiore al 70%, del punteggio massimo previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, dal budget da ripartire sarà decurtata una quota pari al rapporto tra il budget annuo stanziato e il n. delle posizioni valutate; tale quota costituisce economia di bilancio.

4. In ossequio al parere Aran 12787/2018 le risorse economiche destinate a finanziarie la retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa non utilizzate nel corso di ciascun anno costituiscono economia di bilancio.

5. Qualora compensi di cui all'art. 18 comma 1 lett. h) del CCNL 2016/2018 spettanti alla posizione organizzativa siano superiori alla somma di € 3.000,00 al netto degli oneri a carico dell'ente la retribuzione di risultato viene erogata applicando una riduzione dell'80%.

Art. 29

Istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e welfare aziendale

1. Le parti si impegnano a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di incrementare la produttività e favorire il benessere organizzativo, anche per il tramite dell'Organismo paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 21.05.2018.

2. Le parti sostengono l'adozione di nuove misure organizzative volte allo sviluppo del telelavoro e alla sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con

particolare riguardo al lavoro agile (*smartworking*), come previsto dall'art. 14 della Legge n. 124/2015 e sulla base della Direttiva n. 3/2017 della Funzione Pubblica.

3. L'Amministrazione si impegna ad adottare misure specifiche al fine di sensibilizzare e coinvolgere la Dirigenza nell'individuazione di attività compatibili in materia di telelavoro e lavoro agile.

4. Le parti concordano di aprire uno specifico tavolo per l'introduzione e la disciplina di istituti di welfare aziendale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Confermato il comune obiettivo di dare corso a quanto stabilito dall'art. 22 del presente CDI, in merito all'impegno a proseguire nel percorso di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali anche in anni successivi al 2019, le parti si danno reciprocamente atto della volontà di rendere disponibile per tale istituto, anche per gli anni 2020 e 2021, parte del fondo di cui all'art. 67 c. 2 CCNL 21/5/18.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right, a signature below it, and several initials at the bottom right.



**Rappresentanze Sindacali Unitarie
Comune di Vicenza**

Dichiarazioni a verbale

Nel sottoscrivere in via definitiva il presente CDI, la RSU e le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, UIL FPL e CSA RAL ribadiscono quanto già sostenuto nel corso della trattativa con l'Amministrazione comunale, dichiarando quanto segue:

- in relazione a quanto stabilito all'art. 8 del CDI (servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero), si precisa che tale articolo può legittimamente intervenire nell'ambito dei soli servizi in gestione diretta del Comune di Vicenza. La determinazione dei minimi essenziali nell'ambito dei servizi esternalizzati, al contrario, spetta ai soggetti sindacali che rappresentano i lavoratori e le lavoratrici impegnati/e in tali servizi;
- in relazione all'art. 20 comma 3 del CDI, si ritiene che le seguenti assenze equivalgano a "presenza in servizio":
 - congedo ordinario (ferie);
 - permessi sostitutivi di festività soppresse;
 - riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - astensione obbligatoria per maternità (5 mesi);
 - infortuni sul lavoro;
 - permessi di cui alla legge 104 art. 33 Ccnl;
 - permessi sindacali retribuiti;
 - congedi per le donne vittime di violenza art. 34 Ccnl;
 - malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita art. 37 Ccnl;
 - donazione sangue e midollo osseo;
- con l'obiettivo di dare corso a quanto stabilito dall'art. 22, in merito all'impegno di entrambe le parti a proseguire nel percorso di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in anni successivi al 2019, si ritiene opportuno che, a decorrere dal 2020, quota parte del sistema indennitario previsto dal presente CDI venga prioritariamente finanziato mediante l'utilizzo di parte del fondo di cui all'art 67 c. 3, nel rispetto delle previsioni in merito al corretto utilizzo delle somme di cui all'art. 68 CCNL 2016/2018.
Tale richiesta è supportata da un preciso mandato da parte dell'assemblea dei lavoratori e delle lavoratrici del Comune di Vicenza;
- non si concorda con quanto disposto al comma 19 art. 22, riportato nella sola versione definitiva del presente CDI;
- in merito a quanto stabilito all'art 29 sull'impegno dell'amministrazione a promuovere iniziative per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si chiede di proseguire la trattativa per le materie previste dal CCNL 2016/2018, art. 7 lett. n),o),p),q),r),z).

Vicenza, 25 ottobre 2019

RSU Comune Vicenza

M. Teresa Tiretta

FP CGIL

Giulia Miglioranza

UIL FPL

Carola Paggi

CSA RAL

Alessandro Bertuzzo