



COMUNE DI LOREO

Provincia di Rovigo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021 Parte Normativa - DEFINITIVO

Il giorno **31** del mese di **DICEMBRE** dell'anno **2019** tra la:

Delegazione di parte pubblica composta da:

Segretario Comunale con funzioni di Presidente (Dott. Ernesto Boniolo)

Responsabile ufficio personale (dott.ssa Sofia Zennaro)

Delegazione di parte sindacale (composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL):

FP CGIL	delega alla firma la RSU	(ZANINI Paolo)
CISL FP	delega alla firma la RSU	(MALIN Francesco)
UIL F.P.L	delega alla firma la RSU	(MINICHINI Attilio)

Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona dei sig. (**CISOTTO Massimo**) delegato alla sottoscrizione dell'accordo definitivo da parte delle OO.SS. (deleghe acquisite ai prot. 16434 - 16451 e 16585 del 2019).

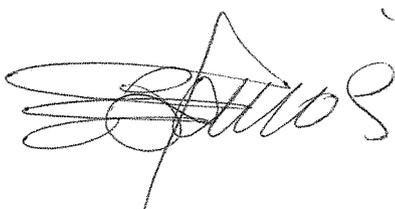
Le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di LOREO dopo gli incontri avvenuti nei giorni 15 marzo, 05 e 16 aprile e 29 ottobre 2019.

Nel corso degli incontri il contraddittorio si è sviluppato in particolare sugli articoli relativi ai criteri per l'attribuzione delle risorse ai vari istituti contrattuali, ai criteri per le progressioni orizzontali, all'indennità condizioni di lavoro e all'indennità di specifiche responsabilità, nonché ai criteri per la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi disciplinati dalla legge.

E' stato richiesto da parte sindacale di confermare i criteri e i compensi per l'attribuzione delle indennità condizioni di lavoro e indennità di specifiche responsabilità già vigenti. Sono stati disciplinati i nuovi istituti previsti per il personale di polizia locale.

Riportati gli indirizzi di Giunta Comunale alla parte sindacale in merito alla flessibilità, le OO.SS. sindacale non sollevano obiezioni; viene, pertanto, confermata la volontà di lasciare la flessibilità di 45 minuti prima e 45 minuti successivi all'orario di ingresso/uscita sull'articolazione e modelli orari disciplinati dall'ente per il personale tecnico e amministrativo. Si conferma, altresì, la flessibilità già prevista per il personale operaio di 30 minuti prima e dopo l'orario di ingresso e uscita e per gli agenti di polizia locale l'orario indicato dal comandante.

Le parti concordano, comunque, di dare organicità alla disciplina dell'orario di lavoro e di servizio attraverso uno specifico regolamento comunale.

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be a cursive name.Two smaller handwritten initials or signatures in black ink, positioned to the right of the larger signature.

Comune di LOREO

Provincia di ROVIGO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - TRIENNIO 2019-2021

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 - Oggetto e obiettivi	5
Art. 2 - Ambito di applicazione.....	5
Art. 3 - Durata e Revisione	5
TITOLO II - RISORSE DECENTRATE	5
Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	5
Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance (art. 7, comma 4, lett b) e art. 68, comma 2 lett. a) e b), CCNL).....	6
Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)	6
Art. 7 - Progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett c), art. 16, comma 3 e art. 68, comma 2 lett. a) e b), CCNL) ...	7
Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) e art. 70-bis, CCNL 2018).....	8
Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. e) e art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018).....	9
Art. 10 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. h) e art. 70-quinquies, comma 2) ..	10
Art. 11 - Welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h) e art. 72, CCNL 2018)	10
Art. 12 – Criteri generali e Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art, 7, comma 4, lett. j), v) e art. 18, lett. h, CCNL 2018).....	10
Art. 13 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)	12
Art. 14 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 7, comma lett. n, e art. 53, CCNL 2018).....	12
Art. 15 - Banca delle ore (art. 7, comma 2, lett. o) e art. 38-bis, CCNL 14.9.2000).....	13
Art. - 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7, comma 2, lett. p) e art 27 CCNL 2018).....	13
Art. 17 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018).....	13
Art. 18 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018).....	14
Art. 19 – Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)	14



Art. 20- Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)	14
TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE	14
Art. 21 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 2, lett. e, art. 56-quinquies, CCNL 2018)	14
Art. 22 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)	14

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and a vertical stroke on the right side.

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, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente di seguito CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Loreo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3 - Durata e Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01.01.2019 al 31.12.2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - 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. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e, quindi, per il comune di Loreo:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
5. L'importo delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 68 comma 2 lettere a) e b) del CCNL 2016/2018, ovvero, performance organizzativa ed individuale, è pari alle somme che residuano dalle previsioni di utilizzo definite in sede di contrattazione integrativa per tutti i restanti istituti previsti dal citato comma 2, con eccezione delle risorse di cui all'art. 7, comma 3 del presente CCI.



6. Le risorse assegnate alla performance organizzativa sono ripartite tra i diversi uffici e servizi, in proporzione al numero dei dipendenti assegnati e distribuiti sulla base dei criteri stabiliti negli atti relativi al sistema di misurazione e valutazione delle performance. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance (art. 7, comma 4, lett b) e art. 68, comma 2 lett. a) e b), CCNL)

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance organizzativa e individuale. Tale importo è ripartito nel seguente modo:
 - alla performance organizzativa sono destinate il 60% delle risorse
 - alla performance individuale il 40%.
2. I compensi annuali relativi alla performance sono assegnati, nei limiti delle risorse disponibili, sulla base della valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.
 - La valutazione della performance organizzativa misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici e ai servizi;
 - La performance individuale valuta le competenze e i comportamenti dei singoli.
3. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa e individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza.
4. Gli indici e i criteri sono stabiliti dal sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'amministrazione.
5. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 3 mesi nel corso dell'anno.
6. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo di lavoro effettivo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
7. La quota di premio individuale verrà calcolata in aderenza ai principi fissati dal sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente nell'ente di tempo in tempo.

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. E' attribuita – in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL del personale del comparto funzioni locali del triennio 2016-2018 – secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione pari al 30%, del valore medio dei premi individuali, alla persona individuata ai sensi del successivo comma 3.
2. Il valore medio di cui al comma 1 è calcolato sulle risorse destinate alla performance individuale. La media è calcolata sul personale in servizio alla data del 01 gennaio di ogni anno.
3. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita a n. 1 dipendenti che consegue – sulla base del sistema di valutazione della performance – la valutazione più elevata per ogni anno.

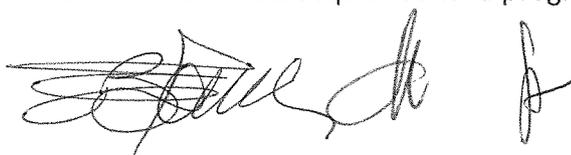


Pag. 6 di 19

Tale unità di personale è individuata tra i dipendenti che abbiano ottenuto – in sede di valutazione – un punteggio idoneo all’attribuzione del 100% della produttività individuale ovvero il punteggio più elevato. In caso di parità il premio verrà assegnato al dipendente con la maggiore anzianità lavorativa nell’Ente, comprendendo i periodi lavorativi effettuati in altri enti prima del trasferimento per mobilità.

Art. 7 - Progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett c), art. 16, comma 3 e art. 68, comma 2 lett. a) e b), CCNL)

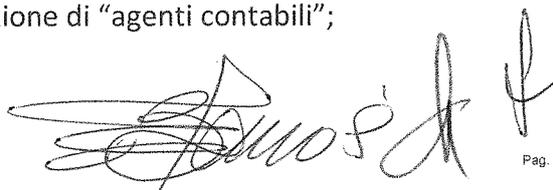
1. A norma dell’art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all’istituto delle progressioni orizzontali.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse variabili dell’anno successivo.
4. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l’intero Ente, redatte per categoria.
6. Il personale interessato è quello in servizio nell’ente al primo gennaio di ogni anno e deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell’anno in cui si realizzano le progressioni.
7. **Requisito periodo minimo di anzianità:** ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:
 - ai fini della maturazione dell’anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell’anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.
8. **Criteri di valutazione:** la progressione economica si realizza sulla base dei seguenti criteri:
 - **Valutazione della performance**
Ai fini dell’attribuzione del punteggio della valutazione si considera la media del triennio precedente l’anno di attivazione dell’istituto, fino all’attribuzione di massimo 10 punti, riproporzionati in base al sistema di valutazione adottato.
 - **Esperienza maturate nella posizione economica**
All’esperienza maturata verrà attribuito un punteggio annuo, pari a un punto per ciascun anno maturato nella posizione economica, per un massimo di 10 punti.
9. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, sono definite le graduatorie, che verranno comunicate ai diretti interessati e a tutto il personale. A parità di punteggio attribuito, la progressione sarà assegnata al dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento (compresi i periodi antecedenti la mobilità), in subordine con la maggiore anzianità di servizio complessiva (compresi i periodi antecedenti la mobilità) ed in ulteriore subordine al più giovane d’età.
10. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2 acquisiscono la progressione



economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget alla categoria.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) e art. 70-bis, CCNL 2018)

1. Gli enti corrispondono una unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Tale indennità assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
3. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b) la prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazione del singolo; condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
4. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di rischio**:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; in condizioni di possibile pregiudizio per la salute;
 - b) attività che comportano una esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.
5. L'indennità è riconosciuta solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non competono in caso di assenza dal servizio e sono riprozzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto di esclusiva competenza del responsabile del servizio, avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.
7. Al mutarsi delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità correlate alla condizioni di lavoro dovrà essere tempestivamente rilevata dal responsabile del servizio e comunicata all'ufficio personale.
8. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
 - a) dipendenti adibiti a funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante) e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili";



9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato formalmente individuato con apposito atto, avviene annualmente, in unica soluzione, sulla base dei giorni di effettiva presenza.

10. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta nei seguenti importi:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno euro
A	personale esposto a rischio		1,40
B	personale esposto a disagio		1,40
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media annua di valori di cassa maneggiati da €. 6.000,00 ad €. 36.000,00	1,00
		C3) media annua di valori di cassa maneggiati oltre €. 36.000,00	€. 1,50

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. e) e art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente responsabile di servizio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto di attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
2. Le responsabilità sono assegnate con atto scritto, preventivo e motivato. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni di lavoro che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità e possono essere soggette a revisione, integrazione e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno.
3. Al personale di categoria B, C e D, non titolare di posizione organizzativa è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità su base annua, per l'attribuzioni delle seguenti funzioni:
 - a) Responsabilità gestionale: responsabilità di procedimenti di spesa complessi ed intersettoriali, svolti con autonomia funzionale;
 - b) Responsabilità gestionale: responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente rilevanti e che richiedono continuo aggiornamento normativo e/o di attività svolti con autonomia funzionale;
 - c) Coordinamento di altri dipendenti e/o personale temporaneo (LSU, ...);
 - d) Responsabilità professionale di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Servizio.

Parametri di valutazione del peso delle responsabilità:

- **Responsabilità media**
Riconoscimento fino a due funzioni

Euro 550,00

• **Responsabilità elevata**

Euro 1.050,00

Riconoscimento di tre o più funzioni

4. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni in caso di assunzioni e o cessazioni o attribuzione dell'indennità) e vengono erogate mensilmente.
5. L'indennità di cui al presente articolo potrà trovare applicazione a decorrere dal 01.01.2019.

Art. 10 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. h) e art. 70-quinquies, comma 2)

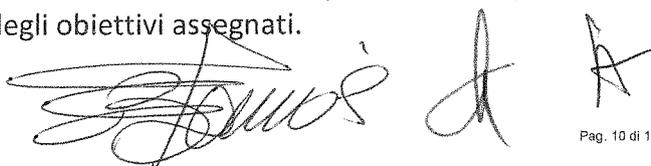
1. Ai fini del riconoscimento dell'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, in tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
2. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 2 del CCNL 2016/18 è riconosciuta la seguente indennità annua lorda:
 - a) € 300,00 per la funzione di Ufficiale di Stato Civile, con delega completa;
 - b) € 300,00 per la funzione di Ufficiale di Anagrafe, con delega completa;
 - c) € 300,00 per la funzione di Ufficiale Elettorale.
 - d) € 300,00 responsabile dell'ufficio tributi;
3. Il compenso viene erogato annualmente. E' proporzionato in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni in caso di assunzioni e o cessazioni o attribuzione dell'indennità).
4. Le indennità di cui al presente articolo e a quello precedente, non sono cumulabili, se attribuite con la medesima motivazione. In tal caso al dipendente viene riconosciuta quella di maggiore importo.

Art. 11 - Welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h) e art. 72, CCNL 2018)

1. Considerato che non esistono disponibilità stanziare precedentemente dall'ente a tale titolo, le parti concordano di rinviare la trattazione di questo istituto, fino a quando si realizzeranno le condizioni per una sua concreta applicazione.

Art. 12 – Criteri generali e Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 7, comma 4, lett. j), v) e art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato e la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 15 del CCNL, tenuto conto della rilevanza delle responsabilità amministrative, gestionali e complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi e competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.



4. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
- a) Istituzione di più fasce;
 - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
5. I compensi accessori che specifiche disposizione di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo lo schema sotto riportato, a seconda degli scaglioni di compenso, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio.
6. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI, IMU, TARI;
 - e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

Incentivi di legge ed abbattimento indennità di risultato:

Scaglioni di importi delle somme percepite complessivamente per incentivo	Percentuale di abbattimento della retribuzione di risultato
<i>Incentivo fino a 3.000,00 al netto degli oneri e irap</i>	0,00%
<i>Incentivo superiore a 3.000,00 e fino a 5.000,00 al netto degli oneri e irap</i>	10%
<i>Incentivo superiore a 5.000,00 e fino a 7.000,00 al netto degli oneri e irap</i>	20%
<i>Oltre 7.000,00 al netto di oneri e irap euro</i>	30%

7. La decurtazione è applicata in misura fissa e non progressiva (es: incentivo al netto di oneri e irap liquidato nell'anno X €. 5.400,00, la decurtazione sulla retribuzione di risultato dell'anno X ipotizzando essere pari a 1.500,00 sarà di 300,00 (1.500,00x20%).

8. Le misure di cui al presente articolo troveranno applicazione a decorrere dalla retribuzione di risultato anno 2019.

Art. 13 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

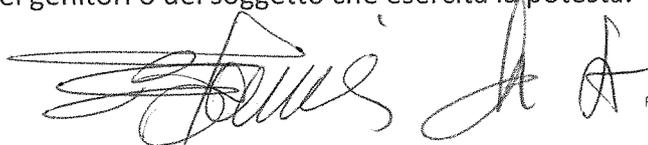
- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, secondo le previsioni di cui all'articolo 50 del Dlgs 81/2008 e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 14 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 7, comma lett. n, e art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti 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. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.



Art. 18 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. In presenza di innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, le parti si incontreranno in sede di contrattazione, concordando relativamente ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti di tali innovazioni.

Art. 19 – Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

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

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, rispetto ai dipendenti che facciano richiesta di esenzione e che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi
 - siano affetti da particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - abbiano figli di età inferiore ad anni 12.

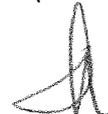
TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 21 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 2, lett. e, art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. Al personale di Polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a €. **3,00, in via sperimentale fino al 31.12.2019.**
2. L'indennità va riconosciuta solo a quel personale di polizia locale che, continuativamente, e quindi non in maniera saltuaria e occasionale, svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria (non dunque, in straordinario) prevalentemente in servizi esterni di vigilanza in strada.
3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno in strada e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile del servizio di Polizia Locale. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 22 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle



3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

Art. 15 - Banca delle ore (art. 7, comma 2, lett. o) e art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. - 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7, comma 2, lett. p) e art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare e posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito/credito orario nell'arco del mese in corso all'interno dell'orario flessibile. In accordo con il responsabile del servizio il debito/credito potrà essere recuperato entro il mese successivo;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico; la fascia non potrà essere inferiore ai 45 (quarantacinque) minuti in entrata e in uscita, fanno eccezione il personale operaio, autista scuolabus e agenti polizia locale;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario (es: polizia locale; operai in squadra, ...),
 - e) la flessibilità oraria può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario di lavoro flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze del servizio e su loro richiesta, per i dipendenti che:
- a) beneficiano delle tutele connesse alla maternità e paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
 - d) si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole infanzia e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. Si rinvia all'approvazione di uno specifico regolamento la complessiva disciplina dell'orario di lavoro e di servizio del personale.

Art. 17 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, può essere elevato per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali, previo accordo con la RSU.



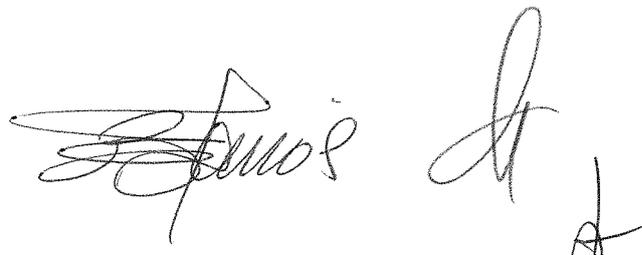
sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio nell'importo pari ad euro 1.000,00 annui; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

2. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is more complex and stylized, while the one on the right is simpler and more legible. There is a small mark below the second signature.

Rovigo 27 Dicembre 2019

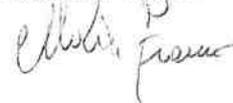


Al Sig. Segretario Comunale
del Comune di Loreo
Dr. Ernesto Boniolo

Oggetto: delega alla sottoscrizione.

Preg.mo Dr. Boniolo, la presente per delegare alla sottoscrizione del CCI normativo e del Fonda salario accessorio 2019 il Rappresentante Rsu Sig. Massimo Cisotto.
Distinti saluti.

Cisl Fp Padova Rovigo
Francesco Malin



Da: "attiliominichini uilfpl" <attiliominichini.uilfpl@gmail.com>

A: "Ufficio Tributi - Comune di Loreo" <tributi@comune.loreo.ro.it>

Inviato: Venerdì, 27 dicembre 2019 15:38:34

Oggetto: INVIO DELEGA PER FIRMA CONTRATTO DECENTRATO PARTE
NORMATIVA ED ECONOMICA

IL SOTTOSCRITTO MINICHINI ATTILIO DIRIGENTE SINDACALE UILFPL DELEGA
ALLA FIRMA DEI CONTRATTI IN OGGETTO IL RAPPRESENTANTE DELLA RSU
NELLA PERSONA DEL SIG. CISOTTO MASSIMO .

RESTO IN ATTESA POI DI RICEVERE COPIA DEI CONTRATTI PER E MAIL, PER
ALTRO RESTO A DISPOSIZIONE .

DISTINTI SALUTI

MINICHINI ATTILIO
DIRIGENTE SINDACALE UILFPL





SEGRETERIA PROVINCIALE ROVIGO

COMUNE DI LOREO

Prot. n. 0016585 del 31-12-2019

data di ARRIVO: 31-12-2019

Cat. 3 Clas. 5 Fasc.

Ufficio: SEGRETARIO
PERSONALE

Rovigo, 27 dicembre 2019

Sig. Segretario Comunale

e p.c. R.S.U.

Comune di Loreo

Oggetto: delega alla sottoscrizione contratto integrativo parte normativa 2019/2021 ed economica 2019.

Il sottoscritto Paolo Zanini, Segretario della FP CGIL di Rovigo, con la presente conferisce delega alla RSU del Comune di Loreo, al fine di sottoscrivere, in nome e per conto della nostra Organizzazione sindacale, i contratti in oggetto.

Distinti saluti

p. FP CGIL Rovigo

Paolo Zanini

