



COMUNE DI MIRA

Città Metropolitana di Venezia

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019 – 2021

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente con qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso il Comune di Mira.
2. Nel testo del presente CCDI sono inoltre riportate, al mero scopo di favorirne la diffusione e la conoscenza da parte del personale dipendente, le specifiche discipline dettate dai CCNL relative a materie non incluse tra quelle oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018. Nell'ambito di tali materie non oggetto di contrattazione l'unica disciplina valida e applicabile è quella dettata dai CCNL in vigore nel tempo.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia dal giorno 1 gennaio 2019, ed ha validità triennale, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.
2. Con apposito accordo annuale viene definito l'utilizzo delle risorse, la ripartizione e la destinazione delle somme relative al fondo delle risorse decentrate previsto dal vigente CCNL.
3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione;
 - contrattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
- informazione;
 - confronto;
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art. 4 – Agibilità e strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. Si intendono integralmente richiamate tutte le norme vigenti in materia di prerogative e libertà sindacali, assemblee e concessioni di locali alle OO.SS. Rappresentative e firmatarie di contratto nazionale e alla RSU.
2. L'Amministrazione, compatibilmente con gli spazi disponibili, mette a disposizione gratuitamente un locale idoneo strutturalmente e funzionalmente per l'attività della RSU.
3. In particolare la RSU è abilitata all'utilizzo della linea telefonica, internet, intranet e PC per tutte le attività connesse con il mandato elettorale.
4. A tale scopo l'Amministrazione mette a disposizione bacheche, eventualmente anche virtuali, per l'affissione di documenti sindacali, in ogni luogo di lavoro.

Art. 5 – Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 6 – Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.
3. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine



del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

4. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - l'individuazione dei profili professionali;
 - i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione ad una riduzione delle risorse destinate a retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative;
 - i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

- La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL del comparto "Funzioni Locali" sottoscritto in data 21/05/2018, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
- I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - la RSU;
 - i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL "Funzioni Locali";
- I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dalla Giunta Comunale.
- Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
 - i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti nel contratto nazionale, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
 - la correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche



- attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dalla contrattazione nazionale per le turnazioni, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale previsti nel vigente CCNL "Funzioni Locali";
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
 - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di durata dell'orario di lavoro;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo delle risorse decentrate;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di funzione nonché i criteri per la sua erogazione;
 - x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 8 – Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente articolo, fatti salvi distinti accordi su specifiche materie. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell'art. 7 comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli contrattualmente previsti, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), x).
3. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi contrattualmente previsti, l'ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

DA R BR

5 8 per



4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dai Revisori dei Conti dell'ente. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta comunale può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
5. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

Art. 9 - Diritto di Assemblea

1. Il diritto di assemblea viene riconosciuto nel limite massimo individuale di 12 ore annue, a norma dell'art. 56 del CCNL 14/9/2000. Le assemblee in orario di lavoro sono indette dalla R.S.U. e dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL.
2. Le assemblee in orario di lavoro devono essere richieste all'Ente con preavviso scritto di almeno tre giorni lavorativi con l'indicazione dell'ordine del giorno nonché del personale interessato.
3. L'Amministrazione mette a disposizione idonei locali a garanzia del diritto di assemblea.
4. Qualora la durata dell'assemblea superi le quattro ore, si fa richiamo allo specifico accordo sottoscritto tra le parti in tema di servizi pubblici essenziali.

TITOLO III – ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10 – Articolazione dell'orario di lavoro

1. Lo schema ordinario di orario di lavoro per i lavoratori a tempo pieno è di 36 ore settimanali, di norma articolato su 5 giorni.
2. In relazione a tale schema orario sono previste fasce di flessibilità in entrata e in uscita di durata non inferiore a 29 minuti.
3. Rimangono ferme le specifiche articolazioni di orario che regolano i Servizi Demografici, l'Asilo Nido, la Polizia Locale, le squadre di manutenzione. Ai Servizi Demografici si applica la flessibilità di cui al comma 2.
4. L'Amministrazione comunicherà preventivamente alle OO.SS. ed alle RSU eventuali variazioni nelle articolazioni delle tipologie dell'orario di lavoro.
5. Il personale che beneficiava della riduzione di orario di cui all'art. 22 del CCNL dell'1 aprile 1999 ritorna all'orario ordinario di 36 ore settimanali con decorrenza dal mese successivo alla data di definitiva sottoscrizione del presente contratto. Le parti si impegnano ad effettuare verifiche semestrali per monitorare gli effetti della presente disposizione e l'eventuale sussistenza delle condizioni per un'eventuale nuova applicazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCNL dell'1 aprile 1999.

Art. 11 – Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esclusivamente situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione dell'attività lavorativa.
2. I dipendenti che svolgono la funzione di assistenza agli organi istituzionali, individuati con apposito atto dirigenziale o sindacale, nella misura massima del 2% del personale, sono autorizzati a superare il limite massimo individuale di 180 ore e fino ad un massimo di 280 ore.
3. Per il personale in part-time il lavoro straordinario e/o il lavoro supplementare viene effettuato entro il limite specifico stabilito annualmente in sede di assegnazione ai settori delle risorse per lavoro straordinario, in armonia con le disposizioni di cui all'art. 55 del CCNL 21/05/2018.



4. Le parti concordano di effettuare incontri periodici per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per valutare congiuntamente possibili misure che possano permettere la progressiva riduzione del monte ore complessivo.

Art. 12 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario come permessi compensativi alternativi al pagamento, si conferma l'istituzione della Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Il dipendente è tenuto a comunicare all'inizio del mese successivo all'effettuazione dello straordinario, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il collocamento nella banca delle ore.
3. In caso di prestazione di lavoro straordinario da inserire nella Banca delle Ore, vengono pagate le maggiorazioni previste dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.09.2000.
4. Nel conto individuale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite massimo individuale annuo di 180 ore. L'opzione per il mantenimento delle ore in banca ore deve essere esercitata da ciascun lavoratore entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione. Trascorso tale termine le ore si intendono definitivamente poste in pagamento.
5. Le ore accantonate come recupero compensativo devono essere usufruite entro l'anno successivo di maturazione, salvo casi particolari preventivamente autorizzati. In caso di mancata fruizione delle ore entro tale termine è preclusa la possibilità di effettuare ulteriore lavoro straordinario sino all'avvenuto recupero. A richiesta di una delle parti possono essere realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Art. 13 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare puntuale applicazione ai contenuti del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti nonché di prevenzione delle malattie professionali.
2. Le parti convengono di stabilire nel numero di uno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), individuati ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. 81/2008.
3. Il Datore di Lavoro, in collaborazione con il Servizio preposto alla sicurezza nei luoghi di lavoro e con il RLS, si impegna a garantire un'adeguata campagna di informazione e formazione in materia di sicurezza del lavoro, rivolta a tutti i lavoratori dell'Ente, ed altresì una formazione specifica per l'RLS, come previsto dalla normativa vigente.
4. Per le sedi comunali ubicate in immobili condominiali l'Amministrazione assume tutte le iniziative necessarie al coordinamento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi ed in particolare favorisce la partecipazione dei preposti alla sicurezza alle attività ed alle iniziative a livello di condominio.

Art. 14 – Servizio mensa

1. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, e a condizione che il rientro pomeridiano dopo la pausa sia almeno pari a due ore e che complessivamente siano effettuate almeno sette ore di lavoro effettivo. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. Il servizio di mensa è gratuito per il personale dell'asilo nido che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori e il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il



completamento dell'orario di servizio.

3. Il servizio mensa è assicurato anche al personale che svolge attività di servizio continuativa per almeno sei ore comprensive della fascia oraria dalle 19 alle 21. La pausa per la consumazione del pasto è collocata alla fine dell'attività lavorativa.

Art. 15 – Copertura assicurativa

1. Le parti si impegnano a monitorare costantemente l'adeguatezza delle coperture assicurative in essere.

TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 16 – Utilizzo delle risorse decentrate

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue del fondo risorse decentrate, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità;
 - f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018, ivi compresi i compensi ISTAT;
 - h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con le risorse stabili.
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse variabili del fondo risorse decentrate, con esclusione delle risorse di cui alle lettere c), f), g) dell'art. 67 comma 3 del CCNL 21/05/2018, e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Art. 17 - Premi correlati alla performance

1. Una quota del fondo delle risorse decentrate è destinata annualmente ad incentivi legati alla performance organizzativa (obiettivi assegnati) e individuale (comportamenti organizzativi). Tale quota viene integrata dagli eventuali risparmi accertati a consuntivo sulle altre poste di spesa del trattamento accessorio del personale ad esclusione di quelle espressamente rinviate all'anno



successivo.

2. Le risorse annualmente destinate alla performance ed integrate con i risparmi di cui al punto 1 vengono ripartiti tra performance organizzativa ed individuale, nella proporzione del 40% a quella organizzativa e del 60% a quella individuale.
3. La valutazione della performance individuale e organizzativa riguarda tutti i dipendenti dell'Ente a tempo indeterminato, ivi compreso il personale in part-time, nonché il personale a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova.
4. La valutazione della performance riguarda anche il personale con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi, al quale si applicheranno i medesimi criteri applicati al restante personale dell'Ente, per quanto compatibili con la specialità del rapporto.
5. La distribuzione dei premi correlati alla performance è correlata alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale sulla base dei seguenti criteri fondamentali:
 - la performance organizzativa rileva il grado di raggiungimento degli obiettivi del Servizio al quale appartiene il dipendente e definiti dal Piano della Performance;
 - la performance individuale è collegata alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali ed organizzativi, nonché al raggiungimento di eventuali specifici obiettivi individuali assegnati.
6. La corresponsione degli incentivi legati alla performance avviene soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati, secondo le modalità e le procedure stabilite nel sistema di valutazione.
7. Il periodo minimo che consente la valutazione e la conseguente erogazione della produttività individuale, sia per quanto riguarda i comportamenti organizzativi che i risultati conseguiti è determinato in 90 giorni di effettivo servizio.
8. La valutazione sui comportamenti organizzativi dei dipendenti assenti dal servizio a qualsiasi titolo, fatta eccezione per le assenze di cui al comma successivo, verrà ridotta di 1/12 ogni 30 giorni di assenza dal servizio (da calcolarsi in frazioni di 15 giorni continuativi), mentre la quota collegata agli obiettivi non subisce riproporzionamenti.
9. Le assenze dal servizio relative a ferie, infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, congedo per maternità, primo mese di congedo parentale, congedo per le donne vittime di violenza, permessi sindacali, permessi per donazioni di sangue e midollo osseo, malattia per patologie gravi che richiedono terapie salvavita e permessi ex art. 33, comma 3, L. 104/1992 sono utili ai fini della corresponsione del premio per la performance, sia organizzativa che individuale: in tali casi, per assenze anche continuative fino a 60 giorni non si opererà alcun riproporzionamento; per assenze continuative superiori a 60 giorni, per tutta la durata dell'assenza la valutazione della performance è sostituita dall'attribuzione di un punteggio convenzionale corrispondente a una prestazione sufficiente secondo il sistema di valutazione vigente nel tempo.

Art. 18 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate per comportamenti organizzativi (performance individuale), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente nel tempo, è attribuita una maggiorazione del premio individuale relativo alla performance.
2. Alla maggiorazione del premio individuale è destinata una quota pari al 10% della somma disponibile per la performance individuale di ciascun settore.
3. La misura di detta maggiorazione viene determinata in misura non inferiore al 30% del valore medio pro capite del premio attribuito al personale valutato positivamente per la performance individuale all'interno di ciascun settore.
4. La quota massima dei beneficiari viene individuata nel 25% del personale che ha conseguito una



- valutazione positiva all'interno di ogni singolo settore, con arrotondamento all'unità superiore.
5. La maggiorazione individuale è in ogni caso riproporzionata in base all'articolazione e alla durata del rapporto di lavoro.
 6. In caso di parità tra due o più candidati sarà preferita, in ordine di priorità: la valutazione della performance complessiva (obiettivi + comportamenti) più elevata, la maggiore presenza in servizio nell'anno di valutazione, la maggiore anzianità di servizio.
 7. Le eventuali risorse residue di cui al comma 1 dopo l'applicazione del premio aggiuntivo vengono redistribuite al personale di cui al comma 4.

Art. 19 – Altre forme di incentivazione

1. I dipendenti che percepiscano altre forme di incentivi o di compensi aggiuntivi, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: incentivi per la progettazione, compensi ISTAT ecc., vedranno ridotto il premio teorico correlato alla performance secondo le seguenti modalità:
2. sino a € 2.500,00 complessivi di compensi aggiuntivi (anche provenienti da causali differenti) come sopra indicati, considerati in termini di cassa, il premio teoricamente spettante per la performance o per la retribuzione di risultato viene ridotto del 10%;
 - a) sino a € 5.000,00 viene ridotto del 20%;
 - b) sino a € 7.500,00 viene ridotto del 40%;
 - c) oltre a € 7.500,00 non viene corrisposto.
3. Qualora la verifica sugli importi erogati per gli incentivi e compensi di cui sopra risulti possibile soltanto successivamente all'erogazione dei premi per la produttività individuale, si procederà in termini di compensazione con le somme già erogate. I risparmi derivanti dalla presente disposizione andranno ad integrare le risorse per la performance individuale dell'esercizio successivo.
4. La predetta disciplina si applica anche agli incaricati di posizione organizzativa, per i compensi aggiuntivi consentiti dal CCNL, con riferimento alla retribuzione di risultato, con la sola esclusione del riporto delle risorse non utilizzate all'esercizio successivo.
5. La presente disciplina può essere oggetto di successiva revisione su richiesta di una delle parti.

Art. 20 – Indennità condizioni di lavoro

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro esposte a rischi o implicantemente maneggio di valori viene corrisposta l'indennità di condizioni di lavoro, calcolata per le sole giornate di effettiva prestazione lavorativa con esposizione alle predette condizioni di lavoro.
2. Le prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione a rischi, pericolose o dannose per la salute, sono individuate nelle prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto, continuativo e prevalente:
 - a) conduzione/utilizzo di mezzi e attrezzi meccanici, elettrici, a motore;
 - b) lavori manuali in strada o in quota;
 - c) attività di installazione e/o manutenzione di parti elettriche e/o elettroniche;
 - d) prestazioni di lavoro che comportano l'uso di automezzi e/o autovetture dell'Ente (limitatamente alle mansioni di messo o usciere);
3. L'indennità per condizioni di lavoro implicantemente maneggio valori viene corrisposta ai dipendenti assegnati in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori per l'importo pari o superiore ad € 5.000,00 con obbligo di rendiconto e a ciò formalmente incaricati.
4. L'indennità viene attribuita sulla base di apposita dichiarazione del responsabile del settore o del servizio che attesti i giorni di effettiva prestazione lavorativa con esposizione a rischio o con maneggio valori.



5. L'indennità è quantificata in € 1,50 per ogni giornata di effettiva esposizione a rischio, in € 1,00 per ogni giornata di effettivo maneggio di valori con obbligo di rendiconto ed è proporzionalmente ridotta per il personale a tempo parziale.

Art. 21 - Compensi per specifiche responsabilità

1. Le parti concordano di riconoscere un'indennità pari a € 300,00 annui al personale di categoria B, C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare le specifiche responsabilità:
 - a) per la qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale o responsabile dei tributi;
 - b) per gli eventuali compiti di responsabilità affidati al personale addetto all'ufficio relazioni con il pubblico (URP);
 - c) per le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. Le parti concordano altresì di riconoscere al personale di categoria B, C e D, non incaricato di posizione organizzativa, una indennità per l'esercizio delle seguenti specifiche responsabilità, formalmente attribuite dal dirigente di riferimento:
 - a) coordinamento di uno o più uffici o gruppi di lavoro in servizi di particolare complessità (in termini di numero di risorse assegnate, articolazione di funzioni e uffici, qualità e quantità di utenza);
 - b) coordinamento di uffici o gruppi di lavoro con riferimento diretto al dirigente in assenza di posizione organizzativa sovraordinata;
 - c) coordinamento delle attività relative a procedimenti complessi;
 - d) coordinamento continuativo di gruppi di lavoro.
3. L'importo di tale indennità viene stabilito in:
 - € 2.500,00 annui per le fattispecie di cui ai punti a) e b);
 - € 1.500,00 annui per le fattispecie di cui ai punti c) e d).
4. I compensi di cui al presente comma non sono cumulabili con l'indennità condizioni di lavoro e con i compensi per specifiche responsabilità di cui al comma 1. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie, al dipendente compete quella di importo maggiore.
5. I compensi per specifiche responsabilità di cui al presente articolo vengono erogati mensilmente e sono proporzionati ai mesi di effettivo servizio prestato.
6. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate al personale formalmente incaricato nel limite annualmente disponibile definito nell'accordo di utilizzo del fondo delle risorse decentrate.

Art. 22 - Indennità di servizio esterno

1. Le parti concordano di riconoscere al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale, non incaricato di posizione organizzativa, che svolge attività di vigilanza in servizio esterno per almeno la metà dell'orario ordinario giornaliero, una indennità giornaliera determinata in € 1,00.
2. L'importo è proporzionalmente ridotto per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale.
3. L'indennità viene attribuita sulla base di apposita dichiarazione, a cadenza mensile, del responsabile del Corpo che attesti i giorni di effettiva prestazione lavorativa in attività di vigilanza in servizio esterno per almeno la metà dell'orario ordinario giornaliero.

Art. 23 - Indennità di funzione

1. Le parti concordano nel riconoscere al personale di categoria D appartenente al Corpo di Polizia Locale, non incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per le responsabilità connesse all'incarico formalmente assegnato di Vicecomandante in relazione al ruolo svolto,



determinata in € 2.500,00 annui.

2. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata mensilmente ed è proporzionata ai mesi di effettivo incarico.

Art. 24 – Altri compensi derivanti da norme di legge

1. Le parti rimandano a specifici accordi la disciplina di compensi aggiuntivi al personale, derivanti da specifiche disposizioni di legge e non soggetti al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelli finalizzati a remunerare prestazioni connesse a:
 - indagini statistiche;
 - funzioni tecniche;
 - recupero entrate tributarie;
 - incarichi extra-professionali (ex art. 61 c. 9 D.L. 112/2008).
2. Gli oneri contributivi, assistenziali e l'IRAP concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

TITOLO V – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Richiamato l'articolo 7 del CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, il quale prevede tra le materie oggetto di contrattazione i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, le parti convengono che:
 - a) Alla retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa è destinata una quota non inferiore al 15% e non superiore al 30% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
 - b) La corresponsione della retribuzione di risultato avviene soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione, sulla base del sistema di valutazione vigente del tempo e soltanto a fronte di una valutazione positiva.
 - c) In caso di valutazione positiva la retribuzione di risultato non potrà essere in ogni caso inferiore al 10% del valore della posizione più bassa presente nell'Ente.
 - d) Per gli incarichi di durata inferiore all'esercizio, il risultato è corrisposto in proporzione all'effettivo periodo di incarico. Analoga riduzione proporzionale sarà applicata a fronte di riduzioni temporanee dell'articolazione dell'orario di lavoro.
 - e) Nell'ipotesi di conferimento a un incaricato di posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa non assegnata o resasi vacante, per tutta la durata di quest'ultimo incarico all'incaricato sarà corrisposta una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

TITOLO VI – PROGRESSIONI ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Art. 26 – Criteri per le progressioni orizzontali all'interno delle categorie

1. Le progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie sono attuate annualmente sulla base dei criteri selettivi definiti in sede di contrattazione decentrata e nel limite delle risorse espressamente destinate all'istituto con l'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse



- decentralizzate.
2. Esse riguardano tutti i dipendenti a tempo indeterminato con un'anzianità di servizio di almeno 3 anni nel Comune di Mira all'1 gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto. Esse riguardano altresì il personale distaccato o comandato presso altre Amministrazioni da non più di 6 mesi all'1 gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto.
 3. Per l'ammissione alla selezione sono necessari i seguenti requisiti:
 - a) anzianità di servizio nella posizione economica pari o superiore a 3 anni con riferimento alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attivazione dell'istituto;
 - b) un punteggio positivo (sufficiente) nella scheda di valutazione della performance individuale (comportamenti organizzativi) dei tre anni antecedenti a quello di attivazione dell'istituto (per gli incaricati di posizione organizzativa, nonché per i già dirigenti a tempo determinato, si farà riferimento agli esiti della valutazione dei comportamenti organizzativi ai fini della retribuzione di risultato).
 4. Le graduatorie saranno formate per categorie, con una separata graduatoria per gli incaricati di posizione organizzativa. La graduatoria per gli incaricati di P.O. sarà riservata al personale con incarico di P.O. all'1 gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto.
 5. Le graduatorie saranno formate in base ai seguenti elementi di valutazione:
 - a) media delle valutazioni di cui al comma 3 lett. b) del triennio antecedente all'anno di attivazione dell'istituto effettuate presso il Comune di Mira: peso 55%;
 - b) apprezzamento dell'esperienza acquisita nella posizione economica (calcolata con un punteggio per ogni anno di permanenza nella p.e. all'1 gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto; il valore del punteggio per anno si calcola, per ciascuna categoria, dividendo 30 punti per la maggiore anzianità nella posizione economica della medesima categoria, anche acquisita presso altri enti): peso 30%;
 - c) apposita distinta valutazione dell'esperienza acquisita nell'ambito professionale di riferimento alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'anno di attivazione dell'istituto: peso 15%;
 6. La valutazione di cui al comma 5 lett. c) verrà effettuata per ciascun dipendente ammesso alla selezione dal responsabile apicale della struttura di appartenenza; per il Comandante del Corpo di Polizia Locale la valutazione sarà espressa dalla conferenza dei dirigenti. Tale valutazione verrà effettuata mediante apposita scheda di valutazione, distinta da quella della performance individuale e differenziata per categoria.
 7. Entro 15 giorni lavorativi dal ricevimento della scheda il valutato potrà presentare al Segretario Generale motivata e non generica istanza di riesame della valutazione; il Segretario Generale ha facoltà di effettuare un colloquio con il valutato al fine di acquisire elementi utili al giudizio sulla revisione della valutazione ed entro 30 giorni dall'istanza provvederà a confermare, ovvero a modificare la valutazione dandone comunicazione all'interessato. Nel caso di coincidenza tra la figura del Segretario Generale e quella di valutatore la richiesta di riesame potrà essere presentata con le medesime modalità alla conferenza dei dirigenti.
 8. Le risorse annualmente disponibili, integrate con le economie realizzate sulle risorse stanziare per tale istituto nell'anno precedente, verranno ripartite sulla base del valore medio percentuale ottenuto da:
 - a) il rapporto percentuale tra il personale collocato in ciascuna categoria all'1 gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto e il personale complessivo alla stessa data, senza tener conto di quello già collocato alla fine del percorso di progressione economica;
 - b) il rapporto percentuale tra il costo di una progressione per tutto il personale collocato in ciascuna categoria di cui al comma 4 e il costo complessivo di una progressione per tutto il personale.
 9. Le progressioni verranno attuate in ciascuna categoria sulla base del budget di categoria così



determinato, con inquadramento dei dipendenti utilmente collocati nella rispettiva graduatoria, secondo l'ordine di merito, fino all'esaurimento delle risorse disponibili. Eventuali resti inutilizzati del budget di categoria saranno riportati all'esercizio successivo per la medesima finalità, ad incremento del budget della medesima categoria.

10. In caso di parità tra due o più candidati sarà preferito quello con maggiore anzianità nella categoria e in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio nel Comune di Mira o, ulteriormente quello con maggiore anzianità di servizio nella pubblica Amministrazione o, infine quello con maggiore anzianità anagrafica.

Mira, li 4 giugno 2019

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Presidente

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

RSU



NOTA CONGIUNTA A VERBALE

Le parti concordano di aprire, entro dodici mesi dalla sottoscrizione della suddetta preintesa, un apposito tavolo per l'eventuale elaborazione di una nuova regolazione in materia di distribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.

Mira, li 4 giugno 2019

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Presidente

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

RSU