



COMUNE DI POVE DEL GRAPPA
PROVINCIA DI VICENZA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2019-2021

Stipula avvenuta in data 26.09.2019 alle ore 08.45

Delegazione trattante di parte pubblica

Soster Andrea

Malatesta Stefano

Celi Marzio

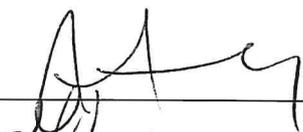
Delegazione trattante di parte sindacale

Alberton Margherita – CISL FP

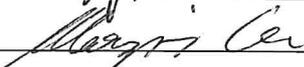
Pezzin Domenica

Gatto Marco

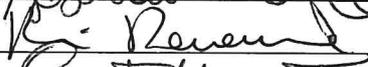
Guglielmi Fiorella

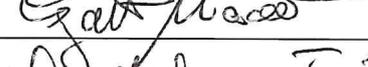














TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

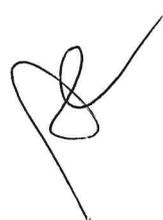
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, e destinatario delle disposizioni contenute nel CCNL Funzioni Locali 21/05/2018. Pertanto il presente CCDI è in applicazione del summenzionato CCNL e mantiene la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI
2. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività; in argomento le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.

Art. 2

Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia, alle altre, richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.



TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. In materia di relazioni sindacali si richiama l'applicazione e il rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, in particolar modo delle novità introdotte dal CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 agli artt. 4- 5-7.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.4

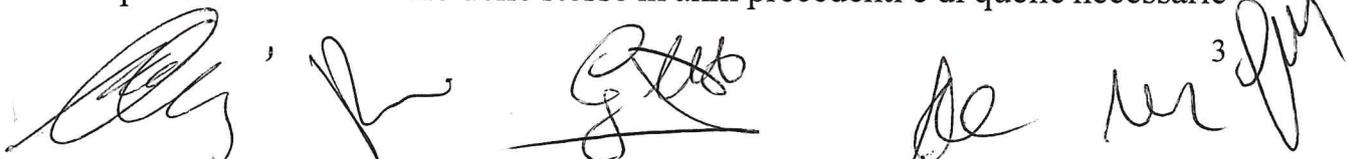
Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La costituzione del fondo secondo quanto previsto dall'art.67 del Ccnl 21.05.2018 è di esclusiva competenza del Responsabile dell'Ufficio Personale dell'Ente.
2. Il suddetto Responsabile invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) del CCNL 21.05.2018, il prospetto di quantificazione del fondo risorse decentrate consolidato, entro il termine massimo del 30 aprile, con individuazione della parte relativa alle "risorse variabili". Gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. Secondo quanto previsto dall'art.67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile, viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura...) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2018.

Art.5

Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo

1. L'ente, ai sensi dell'art.68 CCNL 2016/18 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

2. 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 di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi sia in forma individuale (performance individuale) sia attraverso obiettivi stabiliti nel Piano annuale delle Performance che coinvolgono più dipendenti (performance organizzativa);
 - b) indennità condizioni lavoro (disagio e rischio);
 - c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - d) compensi per specifiche responsabilità;
 - e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
 - f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
 - g) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento.
4. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.05.2018 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo percentuale.

Art.6

Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

1. La contrattazione di cui al presente articolo definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
2. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "*Performance organizzativa*" e "*Performance individuale*" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.

3. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi del budget assegnato verrà ripartito secondo le tabelle sottostanti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 51% a 65%	da 65% a 80%	da 81% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa erogata	80%	90%	100%

4. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli Istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale. Una quota pari al 60% del fondo sarà destinata a premiare la performance organizzativa (ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa si tiene conto della presenza in servizio). Il restante 40% premierà la performance individuale e sarà suddiviso dai Responsabili di Area in relazione al personale loro assegnato e alla presenza di servizio.
5. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, congedi per le donne vittime di violenza.
6. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, la quota verrà riparametrata per i mesi di effettivo servizio.

[Handwritten signatures and initials]

7. Al personale assunto con rapporto a tempo parziale, il compenso sarà parametrato alla percentuale di part.-time.
8. La performance individuale ed organizzativa verrà distribuita secondo la scheda di valutazione allegata, con liquidazione da effettuarsi entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 7

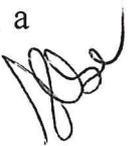
Differenziazione premio individuale

1. Le parti concordano ai sensi dell'art.69 CCNL 2016/18 la distribuzione della quota ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio. La maggiorazione verrà attribuita ad un solo dipendente che nell'area di appartenenza avrà riportato il punteggio maggiore. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi relativi alla performance (individuale e organizzativa) attribuiti al personale appartenente alla sua area.

Art. 8

Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

1. La valutazione avviene con cadenza annuale entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. In caso di valutazione negativa l'incarico di titolare di posizione organizzativa cessa a decorrere dalla data di adozione del provvedimento di revoca.
2. Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, principalmente dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati nel Piano della Performance.
3. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.
4. Per le singole posizioni organizzative (d'ora in poi anche P.O.) la retribuzione di risultato è determinata dalla Giunta Comunale, previo confronto col Segretario Comunale.
5. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri:
 - a) il 70% (settanta per cento) della somma indicata al precedente comma 3 è destinata a remunerare il raggiungimento degli obiettivi assegnati a



ciascuna P.O. dal Piano della performance approvato dalla Giunta Comunale;

- b) il 30% (trenta per cento) della somma indicata al precedente comma 3 è destinata a remunerare i comportamenti individuati dal sistema di valutazione, tenendo conto anche del contributo assicurato alla performance generale della struttura e della capacità di utilizzare la valutazione dei propri collaboratori come occasione per favorirne la crescita professionale ed orientare i loro comportamenti verso gli obiettivi fissati dall'Amministrazione Comunale.
6. Nelle more dell'aggiornamento del sistema di valutazione in vigore presso l'Ente, ai fini dell'erogazione della quota di retribuzione di cui al punto lettera a) comma 5 del presente articolo trova applicazione la seguente tabella

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati	Percentuale della quota parte di cui al punto 3 lett. a) di retribuzione di risultato riconosciuta
dal 51 al 60 %	70% della quota di cui al co. 5 lett. a)
dal 61 al 70 %	80% della quota di cui al co. 5 lett. a)
dal 71 al 90 %	90% della quota di cui al co. 5 lett. a)
dal 91 al 100 %	100% della quota di cui al co. 5 lett. a)

7. Nelle more dell'aggiornamento del sistema di valutazione in vigore presso l'Ente, ai fini dell'erogazione della quota di retribuzione di cui al punto lettera b) comma 5 del presente articolo, i comportamenti valutati sono i seguenti:

COMPETENZE ORGANIZZATIVE	INDICATORI	Punteggio Massimo	Punteggio assegnato
Capacità di pianificazione e controllo delle attività	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Qualità della collaborazione con l'organo di governo nella predisposizione del PEG/Piano delle performance. ✓ Tempestività nel fornire i dati per i monitoraggi intermedi e per il consuntivo. ✓ Tempestività nella segnalazione degli scostamenti rispetto alla programmazione. 	5	

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

COMPETENZE ORGANIZZATIVE	INDICATORI	Punteggio Massimo	Punteggio assegnato
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Qualità degli indicatori utilizzati. 		
<p>Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Qualità della valutazione dell'apporto individuale dei propri collaboratori. ✓ Capacità di delegare. ✓ Periodicità delle conferenze di organizzazione di struttura. ✓ Analisi dei fabbisogni formativi. 	5	
<p>Capacità di gestione delle risorse finanziarie</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Percentuale di utilizzo delle risorse finanziarie assegnate (in mancanza di fattori condizionanti che prescindono dalla volontà del valutato). ✓ Tempestività della segnalazione del mancato utilizzo di risorse assegnate. 	5	
<p>Orientamento all'utente interno ed esterno</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Propensione al lavoro di gruppo. ✓ Livello di consapevolezza delle interrelazioni tra la propria attività e quella degli altri settori. ✓ Presenza o assenza di episodi che hanno evidenziato criticità nei rapporti. 	5	

M/S

[Handwritten signatures]

COMPETENZE ORGANIZZATIVE	INDICATORI	Punteggio Massimo	Punteggio assegnato
Competenza e professionalità espressa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacità di fronteggiare situazioni critiche tramite l'utilizzo del proprio bagaglio di conoscenze e di abilità. ✓ Qualità dell'apporto tecnico nell'istruttoria ed attuazione dell'indirizzo politico. ✓ Disponibilità ad effettuare orari non usuali in presenza di criticità. 	5	
Autonomia dimostrata e propensione all'innovazione	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacità dimostrata di risolvere problemi in modo autonomo ricorrendo a soluzioni innovative e senza richiedere l'aiuto di altri soggetti. ✓ Contributo fornito ai cambiamenti organizzativi e gestionali. 	5	

Ai fini dell'erogazione della quota di retribuzione di cui alla lettera b) comma 5 del presente articolo trova applicazione la seguente tabella

Valutazione dei comportamenti conseguita	Percentuale della quota parte di cui al comma 5 lett. b) di retribuzione di risultato riconosciuta
da 18 a 20	60% della quota di cui al co. 5 lett. b)
da 21 a 23	70% della quota di cui al co. 5 lett. b)
da 24 a 27	80% della quota di cui al co. 5 lett. b)
da 28 a 30	100% della quota di cui al co. lett. b)

Art.9

Progressione economica orizzontale

1. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) pari al 30% al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.





2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale a decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.
3. Possono partecipare alle progressioni orizzontali i dipendenti che hanno maturato, al 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza della progressione, almeno 3 anni di ininterrotto servizio a tempo indeterminato alle dipendenze del Comune di Pove del Grappa nella posizione economica inferiore.
4. I dipendenti comandati presso Enti partecipano alla progressione orizzontale secondo le disposizioni previste dalla normativa vigente.
5. Le progressioni economiche sono attribuite secondo i seguenti criteri:
 - Risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente sistema di misurazione e valutazione **60 %**
 - Professionalità acquisita **35%**
 - Formazione acquisita nel triennio precedente documentata **5 %**
6. In caso di parità di punteggio, la progressione sarà attribuita al più anziano di età.
7. Le progressioni verranno assegnate nel puntuale rispetto della graduatoria. Nel caso la disponibilità residua non fosse sufficiente ad attribuire la progressione al successivo classificato, il residuo ritornerà nella disponibilità della parte stabile del fondo.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti e riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previste. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

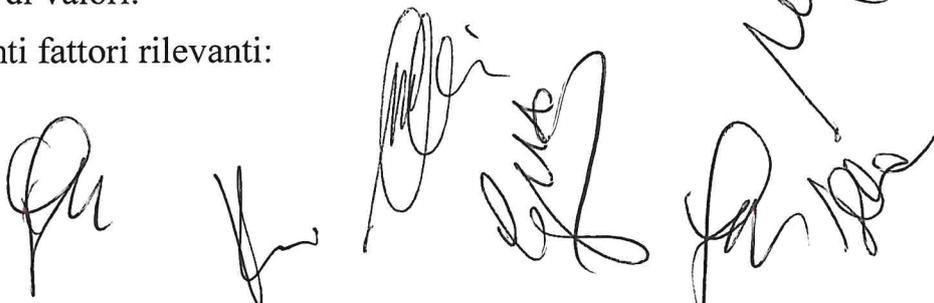
Art.10

Indennità condizioni di lavoro

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. Si individuano i seguenti fattori rilevanti:



RISCHIO

- a. Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo utilizzo di automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- b. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti, derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, di controllo accessi e di segnaletica in presenza di traffico;
- c. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti alla rimozione e seppellimento salme;
- d. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, ai laboratori, alle centrali termiche, alle cucine;
- e. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde e dall'impiego di antiparassitari;
- f. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di attrezzature necessarie per manutenzione edifici e allestimento mostre e strutture per spettacoli;
- g. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'attività di ispezione e controllo di cantieri ed edifici per la verifica di eventuali difformità, abusi edilizi e accertamenti istituzionali.

DISAGIO

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli
- b. 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;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata". La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.
3. A specificazione di quanto previsto dal presente articolo si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.



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

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.). Non sono considerate condizioni di lavoro disagiato la semplice partecipazione ad incontri o riunioni (anche in orario serale) per motivi di lavoro.
5. L'indennità di rischio viene quantificata in €. 1,50/giorno.
6. L'indennità di disagio viene quantificata in € 2,50/giorno.
7. Si individuano i fattori implicantanti maneggio valori come segue:
 - a. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma (pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa)
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
9. Si stabilisce la seguente graduazione della predetta indennità:
 - c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati
fino ad € 250,00: € 1,00/giorno
 - c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati
superiore ad € 250,00: € 1,55/giorno

Art.11

Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare specifica responsabilità come da CCNL 2016/18 che ne specifica i contenuti: previo preventivo e formale conferimento dell'incarico. Il compenso spetta alle seguenti figure:
 - personale con qualifica di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Elettorale;
 - personale nominato Responsabile dei Tributi;
 - personale addetto Ufficio Relazione con il Pubblico.

The image shows several handwritten signatures in black ink, located at the bottom right of the page. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more complete names. They are written in a cursive style.

2. Il compenso viene definito per tutti i profili in €. 350,00 annue e viene rapportato, se il caso, alla percentuale di lavoro part-time.
3. L'indennità disciplinata dal presente articolo non può essere cumulata con le altre indennità di cui all'art. 70 quinquies CCNL 2016/2018 e di cui al successivo articolo del presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.12

Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/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. Il personale di cui al comma precedente sarà appositamente e formalmente individuato dai competenti Responsabili di Area/Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare L'importo dell'indennità è determinato in sede di Accordo Decentrato Integrativo sulla base di una ricognizione delle risorse decentrate.
4. I Criteri di assegnazione della quota economica dovranno rispettare le seguenti fattispecie:
 - gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative, conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità.
5. Si prevedono due gradi di responsabilità:

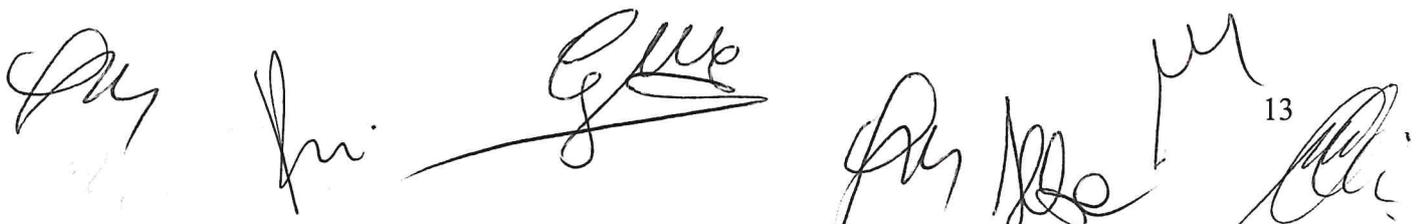
Tipologia di responsabilità "GRADO A":

E' attribuita al personale di Categoria D, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i complesso/i e del coordinamento di un Servizio.

Tipologia responsabilità "GRADO B"

La seconda tipologia denominata "grado B" comprende i dipendenti di categoria C incaricati formalmente di responsabilità.

6. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del Ccnl 21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima, sulla base dei punteggi assegnati in base alla scheda sottoriportata.



13

Scheda di valutazione responsabilità

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	GRADO A PUNTI DA 1 A 3	GRADO B PUNTI DA 1 A 3
A) RESPONSABILITA'		
Responsabilità giuridica formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti	Oltre 3 procedimenti complessi congiuntamente a coordinamento del servizio o di personale	Fino a 3 procedimenti complessi
	Alta esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile	Ricadute dei procedimenti verso la magistratura ordinaria e contabile
B) PROFESSIONALITA'		
Conoscenze tecnico giuridiche	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio	Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio.
C) COMPLESSITA'		
Complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna	Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenze significativa di relazioni collaborative o con istituzioni/organismi esterni
Totale complessivo		

Indennità ex art. 70 quinquies da attribuire in base al punteggio

	GRADO A	IMPORTO	GRADO B	IMPORTO
III livello	da 15 punti fino a 18 punti	€ 1.500,00	da 15 punti fino a 18 punti	€ 750,00
II livello	da 9 punti fino a 14 punti	€ 1.000,00	da 9 punti fino a 14 punti	€ 500,00
I livello	fino a 8 punti	€ 500,00	fino a 8 punti	€ 250,00

Luigi

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.

TITOLO V – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 13

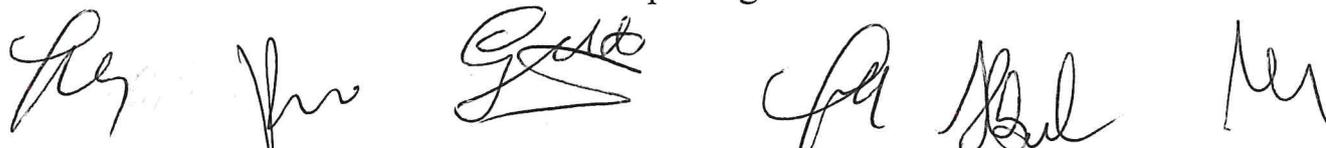
Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro. Le parti, ai sensi del CCNL 2016/2018 Funzioni locali, stabiliscono, in sede di contrattazione decentrata l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, fermo restando il limite delle risorse, eccetto quanto previsto per prestazioni del personale di Polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.
2. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto.
3. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate.
4. In applicazione del Ccnl 21.05.2018 le parti stabiliscono che il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell'art.39 del Ccnl 14.09.2000 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
5. L'ammontare del fondo è di €. 4.013,00. Si fa presente che ai fini della liquidazione del compenso è necessario che lo straordinario sia sempre preventivamente autorizzato dal responsabile di area. In linea di massima, considerato che il fondo disponibile permette il pagamento di circa 350 ore, si ritiene di ripartire, sentita la richiesta dell'Amministrazione, le 350 ore come segue:
 - Personale amministrativo 25-30 ore/anno per dipendente;
 - Personale operaio 35-40 ore/anno per dipendente.
6. Previa valutazione semestrale del fabbisogno di ciascuna area, qualora le ore assegnate a ciascun dipendente non venissero dallo stesso interamente utilizzate, le stesse potranno essere riassegnate ai dipendenti della medesima area o in accordo con i responsabili ad altri dipendenti, tenendo presente anche le priorità dei servizi indicati dall'Amministrazione, previa comunicazione alle RSU.

Art 14

Banca ore

1. L'istituto viene utilizzato per la gestione del servizio scodellamento mensa.



2. Durante il periodo scolastico il personale addetto al servizio potrà effettuare prestazioni superiori al normale orario di lavoro in numero tale da permetterne il recupero durante il periodo di sospensione dell'attività scolastica.

Art.15

Criteria per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare con la seguente tipologia di orario flessibile: mezz'ora dopo il proprio orario di lavoro.

Esempio: orario ore 8.00/13.00- flessibilità fino alle 08.30.

orario ore 9.00/14.00- flessibilità fino alle 09.30.

2. La fascia di tolleranza può essere usfruita, senza bisogno di richiesta alcuna, solo ed esclusivamente per posticipare, fino a trenta minuti, l'entrata mattutina o pomeridiana, che si protrarrà obbligatoriamente per un eguale numero di minuti dell'orario di lavoro giornaliero.
3. La fascia di tolleranza non può essere utilizzata per anticipare l'entrata mattutina e, ancorché rilevato dai dispositivi elettronici, l'orario anticipato non è calcolato ai fini del computo giornaliero delle ore lavorate.
4. Il ritardo sull'orario di ingresso oltre la flessibilità concessa comporta l'obbligo del recupero di una frazione pari a 30 minuti. Esempio: orario ore 8.00/13.00- flessibilità fino alle 08.30 – timbratura in ingresso alle ore 08.32, la timbratura in uscita dovrà essere alle 14.00.

Art 16

Servizio Sostitutivo di Mensa

1. L'ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire la mensa di servizio.
2. Nel Comune di Pove del Grappa tale servizio è disponibile per i dipendenti presso la mensa della Scuola Primaria.
3. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. 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.
4. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari



e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente. La trattenuta avverrà nel cedolino paga del mese successivo a quello di riferimento.

5. Nei giorni di sospensione delle attività scolastiche, i dipendenti potranno consumare il pasto presso un pubblico esercizio a loro scelta, consegnando, entro il terzo giorno del mese successivo, la ricevuta fiscale all'Ufficio Ragioneria che provvederà ad accreditare nello stipendio i due terzi dell'importo e comunque la somma attualmente massima di €. 5,29.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 17

Formazione del Personale

4. La formazione del Personale è al centro di tutte le sfide volte a riorganizzare, migliorare e sviluppare il capitale umano; anche nel Pubblico impiego bisogna considerare la formazione, nella sua dinamica e nei suoi processi, calata nella realtà dell'Ente e inserendo una specifica programmazione annuale.
5. L'Ente, annualmente, effettua una programmazione del fabbisogno del personale sulla formazione tecnica-amministrativa-contabile e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 18

Ferie e riposi solidali

1. Per la richiesta di ferie solidali si applica l'art. 30 del C.C.N.L. 2016/2018, in caso di problemi applicativi, gli stessi verranno affrontati in apposito tavolo con le parti sindacali.

Art. 19

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.



17

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 20

Servizi essenziali

1. Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali, le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
- b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di Legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il servizio di pronto intervento ed assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e la somministrazione di vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- d) il servizio del personale limitatamente al versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge;
- e) i servizi relativi alla rete stradale nel caso di sgombero neve.

Art. 21

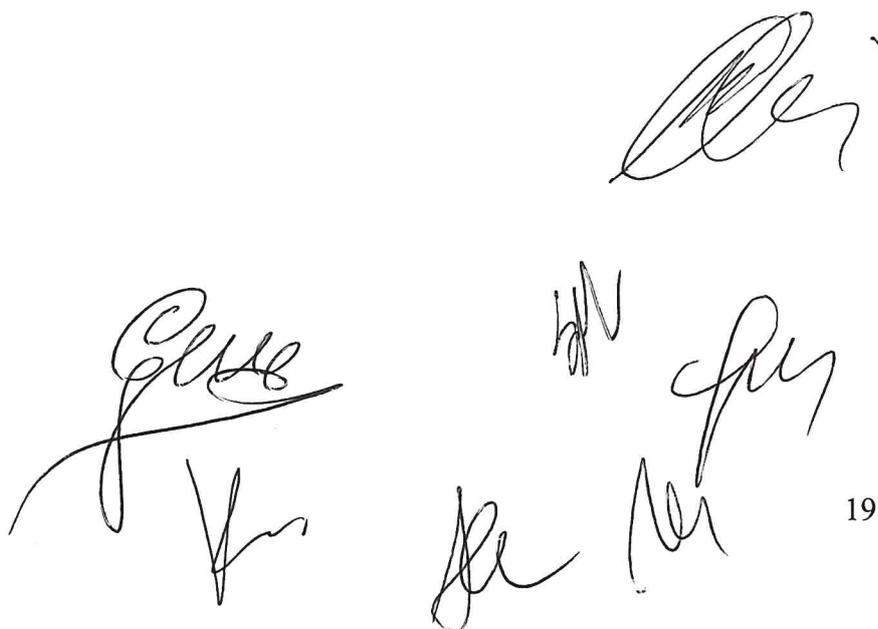
Disposizione finale

6. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

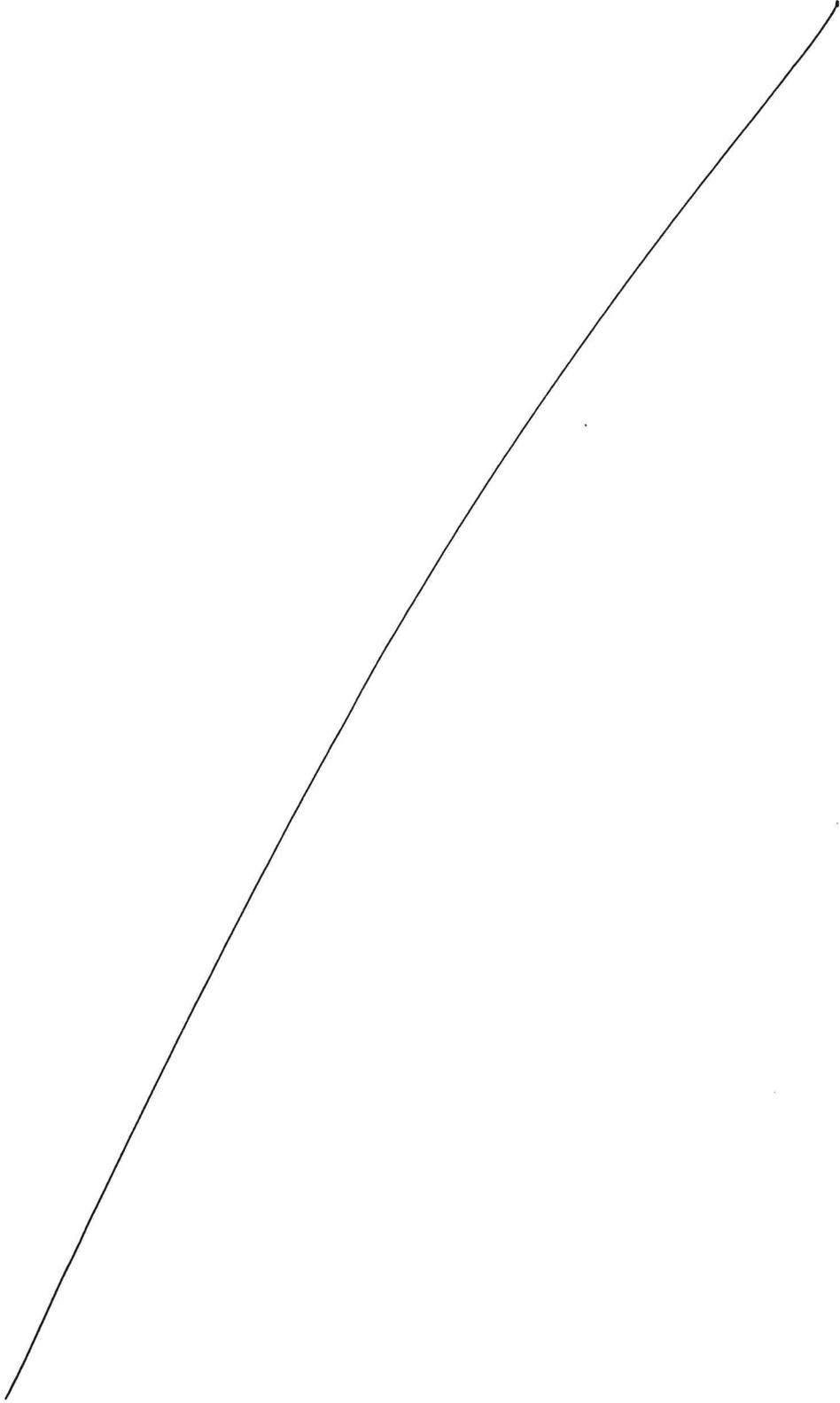
The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or names, scattered across the bottom right and center of the page.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Per l'anno 2019, le parti concordano nell'erogazione della performance individuale nella percentuale del 100%, dato atto che, vista la data di approvazione del presente CCDI, risulta difficoltoso approvare degli obiettivi di performance organizzativa



The image shows five handwritten signatures in black ink. One signature is at the top right, and four are arranged in a cluster at the bottom. The signatures are stylized and cursive.



Pr.

2/14

W. G. G. G.

Pr.



COMUNE DI POVE DEL GRAPPA

"Conca degli Olivi"

PROVINCIA DI VICENZA

Allegato 1

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON APICALE A - B - C - D

Cognome:	Nome:
Area:	Servizio:
Categoria:	Posizione economica:

Profilo professionale

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		PUNTEGGIO ASSEGNATO
Punteggio assegnato a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnato all'Area/servizio (certificazione Nucleo di Valutazione)	Max 30 punti	
Valutazione da parte del Responsabile di Area/servizio	Max 70 punti	
Corretta applicazione procedure amministrative e rispetto tempi del procedimento compatibilmente con le risorse disponibili	max punti 25	
Livello di autonomia - iniziativa	max punti 10	
Capacità di adattamento/flessibilità	max punti 10	
Capacità di relazionarsi con i riferimenti all'interno ed all'esterno del Servizio assicurando un sostanziale contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	max punti 10	
Grado di responsabilità verso i risultati	max punti 10	
Efficienza organizzativa	Max punti 5	
TOTALE		

Il Responsabile di Area/Servizio	
Il dipendente per presa visione	

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali

Il dipendente per autorizzazione

[Handwritten signatures and initials]

