



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019-2021

Premesso che:

- in data 28 dicembre 2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il triennio 2019-2021;
- in data 17 gennaio 2019 prot. n. 528 è stato acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti espresso con Verbale n. 44 del 16.01.2019;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 6 del 19.01.2019 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il triennio 2019-2021;

Il giorno 21 gennaio 2019 presso la sede municipale del Comune di Villa del Conte si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione del CCDI per il triennio 2019-2021;

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Scarangella dott. Luca – Segretario comunale	P [x]	A []
Componente – Zampieri rag. Roberta	P [x]	A []
Componente – Zattarin arch. Demetrio	P [x]	A []

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Livorno Salvatore	P [x]	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Furlan Ettore	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale	–	Nelli Giovanna	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale	–	Zoccarato Marino	P [x]	A []
R.S.U. Aziendale	–	Levarato Anna	P [x]	A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019-2021.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente

Componente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. UIL - FPL

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

(Delegata da Furlan Ettore alla sottoscrizione CCDI)

(Delegata da Livorno Salvatore alla sottoscrizione CCDI 2019-2021)



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

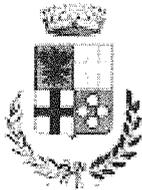
www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni Generali.....	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto.....	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	6
CAPO I – Risorse e Premialità.....	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	6
Art. 6 – Strumenti di premialità	6
CAPO II – Progressione economica orizzontale.....	7
Art. 7 – Criteri generali	7
CAPO III – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	8
Art. 8 – Principi generali.....	8
Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	8
Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità.....	10
Art. 11 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	11
CAPO IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	13
Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	13
CAPO V – Performance organizzativa e individuale.....	14
Art. 13 – Criteri generali per l'attribuzione della performance organizzativa e individuale	14
Art. 14 – Disciplina della performance organizzativa.....	14
Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale.....	15
CAPO VI – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	17
Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.....	17
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	18
CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro	18
Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	18
Art. 18 – Reperibilità.....	18
Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore	18
Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale	18
Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro.....	19
CAPO II – Discipline Particolari	20
Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	20
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	20
Art. 24 – Lavoro somministrato	20

47
\$



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

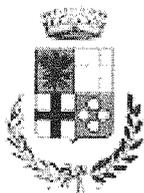
c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

Art. 25 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio	20
CAPO III – Welfare integrativo	21
Articolo 26 - Le attività del “welfare integrativo”	21
CAPO IV – Disposizioni Finali	22
Art. 27 – Salute e sicurezza sul lavoro	22
Art. 28 – Innovazioni tecnologiche	22
Art. 29 - Finanziamento delle Posizioni Organizzative	23
Art. 30 - Clausola finale.....	23
All. “A” al CCDI 2018/2020 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle categorie.....	24
ALL. "B" - Determinazione Fondi: indennità - progressioni - performance organizzativa ed individuale.....	25
All. “B” –	

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

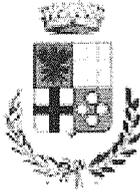
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa 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, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito nei precedenti accordi decentrati fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

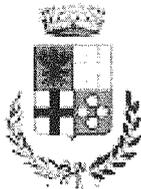
www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro tempi congrui.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

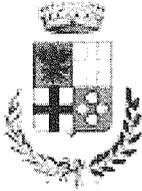
1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Art. 6 – Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) le risorse utilizzabili ai sensi dell'art. 68, comma 2 del CCNL 21.05.2018;
- b) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

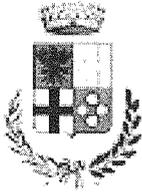
comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

CAPO II – Progressione economica orizzontale

Art. 7 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità definite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

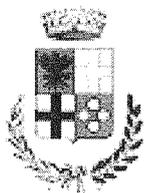
CAPO III – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 8 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza a qualsiasi titolo dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza della conferenza composta dai Responsabili dei Servizi e dal Segretario Comunale e l'indennità è attribuita nei limiti della relativa quota di fondo destinata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo III (artt. da 8 a 11) trovano applicazione a decorrere dal 31.12.2018 con effetto dal 1° gennaio 2019.

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro: fino a euro 4 al giorno;



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

- Espletamento di attività disagiata: fino a euro 4 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno, vedi lettera C.
1. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute. Rientrano, ad esempio, fra queste attività l'esecuzione di interventi di segnaletica stradale e l'esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;

In deroga a quanto previsto dall'art. 8 comma 4, l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del singolo Responsabile di Settore che attesta la sussistenza effettiva del presupposto legittimante l'attribuzione.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività di maneggio valori.



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

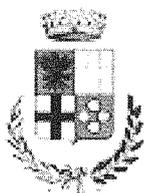
c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente delle fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:
 - a) Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
 - b) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
 - c) Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
 - d) Responsabilità di gestione preposizione a strutture complesse/strategiche;
 - e) Responsabilità di gestione/rendicontazione delle risorse e dei beni dell'Ente;
 - f) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
 - g) Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
 - h) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione (per elevata specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni: es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro ecc.);
 - i) Responsabilità di elaborazione decisionale di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
 - j) Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
 - k) Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè poteri decisionali.
 - l) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso e/o di gara.
3. La specifica responsabilità:
 - a. viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore/Area ai propri collaboratori.
 - b. viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore/Area nell'ambito del valore minimo di € 300,00 annui lordi e del valore massimo di € 1.700,00 secondo i criteri di seguito indicati:



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

Criteri di determinazione	Importo annuo lordo
Presenza, nella posizione funzionale, da n. 1 a n. 2 fattispecie di responsabilità	Fino a € 1.100,00
Presenza, nella posizione funzionale, da n. 3 a n. 4 fattispecie di responsabilità	Fino a € 1.400,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 5 fattispecie di responsabilità	Fino a € 1.700,00

- c. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario Comunale;
 - d. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
 - e. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. In sede di accordo annuale, saranno
- a. definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
 - b. definito l'eventuale numero massimo di lavoratori coinvolti;
 - c. l'erogazione è a cura del servizio personale, al quale saranno consegnate, dai responsabili di settore, le copie dei provvedimenti di attribuzione e pesatura.
5. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time. In caso di assenza si applica la tabella di cui all'art. 14.

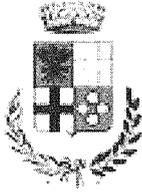
Art. 11 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge; non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette; Per le funzioni di cui sopra è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 300 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
- € 150 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

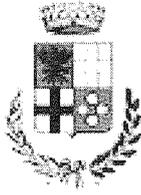
"Medaglia d'argento al merito civile"
Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010
c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289
www.comune.villa-del-conte.pd.it
comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

-
- € 150 agli Ufficiali Elettorali
 - € 300 al Responsabile dei Tributi
 - € 300 agli archivisti informatici
 - € 300 agli addetti all'URP
 - € 300 ai messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per ulteriori specifiche responsabilità (comma 1); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

L'indennità per ulteriori specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time. In caso di assenza si applica la tabella di cui all'art. 14.

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

CAPO IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 12.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

Art. 12.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

Art. 12.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

CAPO V – Performance organizzativa e individuale

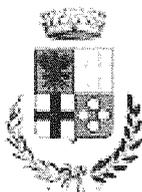
Art. 13 – Criteri generali per l'attribuzione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti concordano:
 - a) l'attribuzione selettiva di una quota, non superiore al 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, al raggiungimento di obiettivi e indicatori *relativi alla performance organizzativa*, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione.
 - b) l'attribuzione selettiva di una quota, almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, al premio collegato alla *performance individuale*, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

Art. 14 – Disciplina della performance organizzativa

1. La quota destinata alla performance organizzativa sarà ripartita equamente fra tutti i dipendenti dell'Ente aventi diritto previa verifica che ogni Settore abbia raggiunto mediamente l'80% degli obiettivi di PEG assegnategli dalla Giunta Comunale, tenuto conto:
 - degli esiti della valutazione: per avere diritto alla ripartizione della performance organizzativa il dipendente deve avere ottenuto una valutazione individuale non inferiore a 0,8 su 1,00. In caso di valutazione inferiore la relativa quota verrà erogata agli altri dipendenti del medesimo settore.
 - dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno e dal rapporto a tempo parziale.
2. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

TIPOLOGIA DI ASSENZA	ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE	ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE
Ferie	X	
Malattia		X
Infortunio	X	
Lutto	X	
Maternità obbligatoria e maternità anticipata	X	
Congedo matrimoniale	X	
Congedo parentale		X



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

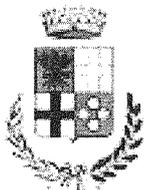
comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

<i>Permesso di 3 giorni per motivi personali</i>		X
<i>Aspettative senza retribuzione</i>		X
<i>Terapia salvavita</i>	X	
<i>Esami prenatali</i>	X	
<i>Malattia figlio + 3 anni</i>		X
<i>Malattia figlio – 3 anni</i>		X
<i>Partecipazione a concorsi ed esami</i>		X
<i>Permesso per donazione di sangue</i>	X	
<i>Permessi legge 104 portatori di handicap</i>	X	
<i>Permessi legge 104 per familiari</i>	X	
<i>Permesso studio 150 ore (solo se assenza giornata intera)</i>		X
<i>Aspettativa sindacale</i>		X
<i>Permessi per citazione a testimoniare (solo se la causa coinvolge l'Ente)</i>	X	
<i>Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista</i>	X	
<i>Recupero lavoro straordinario</i>	X	

3. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
4. Tenuto conto di quanto previsto al precedente art. 13, qualora gli obiettivi di performance organizzativa non siano stati definiti ovvero non siano stati raggiunti ai sensi del primo comma con riferimento al singolo settore, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata dalle Posizioni Organizzative, purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente. Il fondo è ripartito *in misura strettamente proporzionale al numero dei dipendenti, senza tener conto delle categorie e riducendo gli stanziamenti unicamente in relazione alle postazioni lavorative di part-time inferiori a 30 ore settimanali; il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le fattispecie elencate nella Tabella di cui all'art. 14.*
2. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
3. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

-
- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato. Il personale rientrante nella suddetta percentuale del 10% avente diritto alla maggiorazione dovrà, comunque, aver conseguito una valutazione non inferiore a 0,98.
4. Nel caso in cui il premio di maggiorazione non venga attribuito a nessun dipendente, l'importo andrà ad incrementare la quota destinata alla performance organizzativa.

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"
Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010
c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289
www.comune.villa-del-conte.pd.it
comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

CAPO VI – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato è ripartito tra i responsabili in base alla rispettiva retribuzione di posizione. L'importo così determinato è rettificato proporzionalmente alla valutazione attribuita alla P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente;
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l. gs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"
Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010
c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289
www.comune.villa-del-conte.pd.it
comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, 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%.

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 nella cura o nell'assistenza del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- situazioni di grave disagio personale ~~ad esclusione della malattia~~ nelle quali incorra il dipendente medesimo;

Art. 18 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

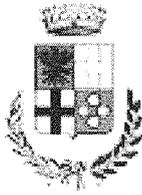
Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 20.

Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

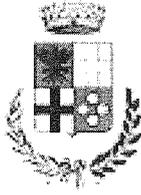
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti 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:

- Fascia di flessibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, che preveda la possibilità di anticipare e/o posticipare l'orario di entrata e di uscita, mattutino e pomeridiano, per un massimo di un quarto d'ora, con raccomandazione generale di completare l'orario giornaliero teorico e comunque con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio. L'eventuale credito orario dovrà essere utilizzato entro il 31.12 dell'anno di competenza o al massimo entro il mese di gennaio dell'anno successivo, dopo di che verrà azzerato.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari si rinvia a quanto espressamente previsto dall'art. 27, comma 4 del CCNL 21.05.2018.



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

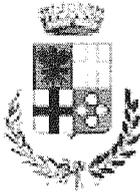
Art. 24 – Lavoro somministrato

Fatto salvo quanto già previsto dall'art. 52 del CCNL del 21.05.2018, per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 25 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

Non vengono individuate figure professionali che possono fruire della pausa disciplinata dall'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006.

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

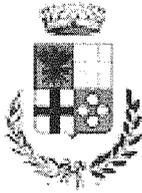
comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 26 - Le attività del "welfare integrativo"

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'Ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL 21.05.2018, per le finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

A series of handwritten signatures in black ink, appearing to be official approvals or signatures of the parties involved in the agreement.



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

CAPO IV – Disposizioni Finali

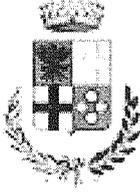
Art. 27 – Salute e sicurezza sul lavoro

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

Art. 28 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 21.05.2018, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

- formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
- destinazione di adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

Art. 29 – Finanziamento delle Posizioni Organizzative

Le parti concordano di incrementare le risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente 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 di cui all'art. 67, fino ad euro 5.000 più altri 5.000 per la retribuzione di posizione e risultato per l'attuale P.O. non retribuita: a tal fine ove queste ultime risorse non vengano utilizzate (ad esempio incarico P.O. conferito al Segretario Comunale) le relative somme riconfluiscono automaticamente nel fondo ai sensi art. 15 co. 7 CCNL sottoscritto il 21.05.2018.

Art. 30 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

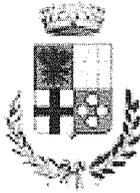
c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

All. "A" al CCDI 2019/2021 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **80% incidenza della valutazione:** Valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente l'anno in cui si avviano le procedure. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente, in uno o più anni del triennio precedente. Si attribuirà valore zero per tale o tali anni. Nel computo della media delle valutazioni del triennio si terrà conto anche dell'attribuzione del valore zero di cui sopra (es. anno x valutazione 90, anno x+1 valutazione 100, anno x+2 attribuito valore zero. Media della valutazione= $190/3=63,3$)
 - b. **20% incidenza esperienza maturata negli anni di riferimento:** Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti uno per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di venti anni.
Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi rispetto alla data di decorrenza della progressione e deve essere in servizio alla data di avvio del procedimento di selezione (data di pubblicazione dell'avviso).
5. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto;
6. Le graduatorie vengono portate a conoscenza da parte del Servizio Personale mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente. Esse diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione, tranne nel caso in cui, entro tale termine non vengano presentate, da parte dei partecipanti, richieste di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"

Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010

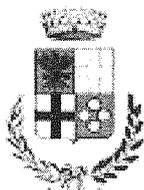
c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289

www.comune.villa-del-conte.pd.it

comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

l'istanza e verificati i relativi punteggi, nei successivi 15 giorni provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

7. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Nel caso in cui un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica non si procederà al subentro del candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi nella medesima categoria.
8. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 33%, con arrotondamento per eccesso, dei dipendenti dell'ente calcolato su quelli in servizio alla data di decorrenza della progressione esclusi coloro che hanno raggiunto il massimo della posizione economica nella categoria.
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
10. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.



COMUNE DI VILLA DEL CONTE

Provincia di Padova

"Medaglia d'argento al merito civile"
Piazza Vittoria, 12 – c.a.p. 35010
c.f. 80010370288 – P.I.V.A. 00736110289
www.comune.villa-del-conte.pd.it
comune.villadelconte.pd@pecveneto.it

All. "B" al CCDI 2019/2021

DETERMINAZIONE FONDI PER INDENNITA' – PROGRESSIONI – PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA

ANNO 2019

Le parti concordano i seguenti fondi da destinare ai seguenti istituti contrattuali:

Fondo per indennità di comparto	7.400,00
Fondo per progressioni pregresse	10.700,00
Fondo per nuove progressioni	6.000,00
Fondo condizioni di lavoro: Disagio e Maneggio Valori (art. 9 CCDI)	1.840,00
Fondo Indennità per specifiche responsabilità (art. 10 CCDI)	12.700,00
Fondo Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 11 CCDI)	1.200,00
Fondo Reperibilità (art. 18 CCDI)	480,00
Fondo per performance	13.674,78
- di cui Fondo per performance organizzativa 30%	4.102,43
- di cui Fondo per performance individuale 70%	9.572,35
TOTALE	53.994,78

Precisazioni:

Progressioni Economiche: 33% del personale in servizio alla data di decorrenza della progressione, con esclusione di coloro che hanno raggiunto il massimo della posizione economica per categoria.

Le economie dai fondi indennità di comparto, progressioni nuove e pregresse, condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, ulteriori specifiche responsabilità e fondo reperibilità andranno a confluire nel Fondo della performance, con esclusione delle economie derivanti da malattia.

L'incremento di euro 849,00 del monte salari 2001 per alte professionalità previsto dall'art. 32, co. 7. Del CCNL del 22.01.2004 e ripreso all'art. 67 co. 1 del CCNL 21.05.2018 verrà erogato a seguito chiarimenti da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze. Detto importo è compreso nella somma di euro 53.994,78.