

## UNIONE RETENUS

Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

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

Premesso che in data 01/04/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo integrativo per il triennio 2019-2021, che il Revisore dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole in data 15/04/2019 e la giunta ha autorizzato la sottoscrizione del presente accordo con deliberazione n. 12 del 18/04/2019,

Oggi in data 29 aprile 2019 alle ore 10.00 presso la sede dell'Unione di Comuni Retenus ha avuto luogo l'incontro tra:

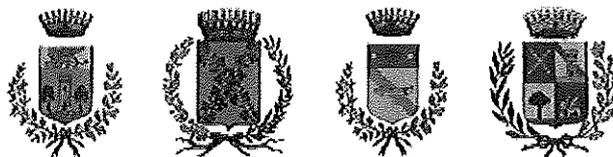
- **la delegazione di parte pubblica:**

|  |                                       |                                       |
|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Presidente – Dott. Candia Massimo – Segretario comunale    | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [ ]                                 |
| Componente – Dott. Rizzonato Moreno – Responsabile di Area | P [ ]                                 | A <input checked="" type="checkbox"/> |

- **la delegazione sindacale:**

|                     |                           |                                       |                                       |
|---------------------|---------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| OO.SS. Territoriale | CGIL FP .....             | P [ ]                                 | A <input checked="" type="checkbox"/> |
| OO.SS. Territoriale | UIL FPL Livorno Salvatore | P [ ]                                 | A <input checked="" type="checkbox"/> |
| OO.SS. Territoriale | CISL FP Furlan Ettore     | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [ ]                                 |
| R.S.U. Aziendale    | – Fasolo Fabio            | P <input checked="" type="checkbox"/> | A [ ]                                 |



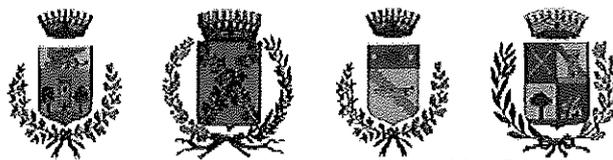


# UNIONE RETENUS

Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

## INDICE:

|  |    |
|--|----|
| TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....   | 3  |
| CAPO I – Disposizioni Generali .....   | 3  |
| Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....  | 3  |
| Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....  | 3  |
| Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....  | 4  |
| Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....   | 4  |
| TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....  | 5  |
| CAPO I – Risorse e Premialità .....  | 5  |
| Art. 5 – Quantificazione delle risorse (art. 67 CCNL) .....  | 5  |
| Art. 6 – Strumenti di premialità (art. 7, comma 4 e art. 68 CCNL) .....  | 5  |
| CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....   | 6  |
| Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL) .....   | 6  |
| CAPO III – Progressione economica orizzontale.....   | 6  |
| Art. 8 – Criteri generali .....  | 6  |
| Art. 9 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), CCNL) .....   | 7  |
| CAPO V – Performance e Premio individuale .....  | 8  |
| Art. 10 - Disciplina della performance organizzativa e individuale .....   | 8  |
| (art. 7, comma 4, lett. a) e art. 68, comma 2, lett. a) e b), CCNL).....   | 8  |
| CAPO VI – Sezione polizia locale .....   | 11 |
| Art. 11 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato... 11   | 11 |
| Art. 12 – Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 56 quater CCNL) .....   | 11 |
| Art. 13 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL).....   | 11 |
| Art. 14 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56-sexies CCNL) .....   | 12 |
| Capo VIII – Titolari di posizione organizzativa.....   | 13 |
| Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative (art. 7, comma 4, lett. j), u), v) CCNL).....                   | 13 |
| TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....  | 14 |
| CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....  | 14 |
| Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL).....   | 14 |
| Art. 17 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL).....  | 14 |
| Art. 18 – Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL).....   | 15 |
| Art. 19 – Elevazione limite lavoro straordinario e limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) e s) CCNL e artt. 38 e 38 bis CCNL del 1409/2000) ..... | 15 |
| Art. 20 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL) .....                               | 15 |
| Art. 21 – Criteri per la flessibilità dell’orario di lavoro (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL).....  | 15 |
| CAPO II – Discipline Particolari .....   | 16 |
| Art. 23 – Personale comandato o distaccato.....  | 16 |
| Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale .....  | 16 |
| Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato .....   | 16 |
| Art. 26 – Lavoro somministrato .....   | 17 |
| Art. 27 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione .....  | 17 |
| CAPO IV – Disposizioni Finali .....  | 17 |
| Art. 28 - Clausola finale.....   | 17 |



## UNIONE RETENUS

Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

---

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

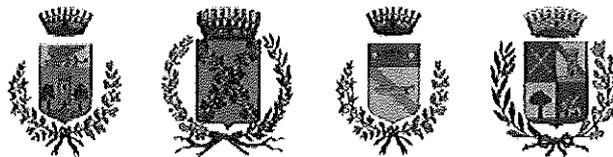
#### CAPO I – Disposizioni Generali

##### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto di G.U. n. 28 del 07/11/2018;
  - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

##### 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 - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese settembre di ciascun anno;



**UNIONE RETENUS**  
Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

---

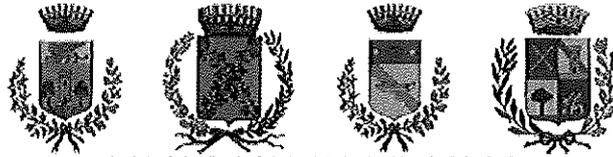
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato dal presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili fatti salvi eventuali espressi richiami.

**Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere incontri finalizzati alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro venti giorni dalla ricezione della richiesta.

**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; in questo 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, di norma entro dieci giorni dalla richiesta.
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.



## UNIONE RETENUS

Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

---

### TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

#### CAPO I – Risorse e Premialità

##### Art. 5 – Quantificazione delle risorse (art. 67 CCNL)

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'Ente, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 dell'art. 67 citato.
2. Ulteriori risorse variabili potranno essere stanziati a seguito di apposito indirizzo da parte della Giunta Comunale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nei limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo, ai sensi dell'art. 67, commi 3-5 del CCNL.

##### Art. 6 – Strumenti di premialità (art. 7, comma 4 e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL;
  - d) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;
  - e) indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL;
  - f) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL;
  - g) compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h) del CCNL;
  - h) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, nel limite delle risorse stabili destinate a tale titolo dalla contrattazione decentrata, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
  - i) 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.



**UNIONE RETENUS**  
Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

---

**CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

**Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

(art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente sono ripartite, in base ai seguenti criteri:
  - a) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - b) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - c) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - d) 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 dal sistema di valutazione;
  - e) attribuzione selettiva di una quota pari al 70 % delle risorse destinate 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.

**CAPO III – Progressione economica orizzontale**

**Art. 8 – 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;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili destinate a tale titolo dalla contrattazione decentrata secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.



**UNIONE RETENUS**  
Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

---

#### **CAPO IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

**Art. 9 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge** (art. 7, comma 4, lett. g), CCNL)

**Art. 9.1 – 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.

**Art. 9.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL**

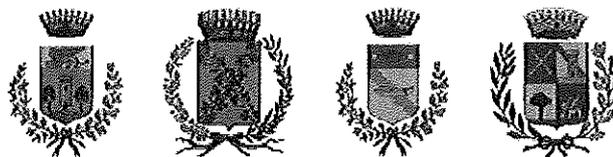
I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- 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) ed IMU-TARI (art. 1 c.1091 L.145/2018);
- 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.

**Art. 9.3 – 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



**UNIONE RETENUS**  
Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

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 triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile del Servizio 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.

**CAPO V – Performance e Premio individuale**

**Art. 10 - Disciplina della performance organizzativa e individuale**

(art. 7, comma 4, lett. a) e art. 68, comma 2, lett. a) e b), CCNL)

1. Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono quelle indicate nel Regolamento comunale per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance, in applicazione dei criteri di seguito specificati:

2. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.

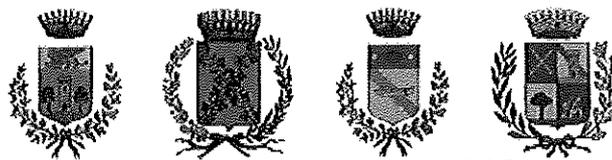
1) Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza nei seguenti termini:

| Categoria | Indice |
|-----------|--------|
| B         | 1,25   |
| C         | 1,50   |
| D         | 1,75   |

2) Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 12 mesi, o assunto tramite contratto di somministrazione.

3) Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

4) Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.



## UNIONE RETENUS

Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

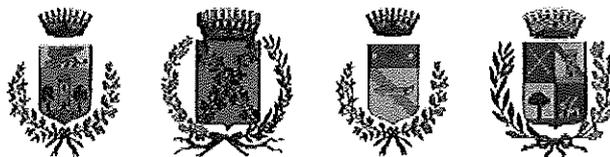
- 5) La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
  - a. congedo ordinario;
  - b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
  - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
  - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente<sup>1</sup>;
  - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33<sup>2</sup>;
  - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
  - g. congedi per le donne vittime di violenze;
  - h. permessi sindacali retribuiti;
  - i. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, malattia figlio ecc.)<sup>3</sup>.
- 6) Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
- 7) La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, 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.  
La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi di cui ai commi 1 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio.  
Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

### 3. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale.

<sup>1</sup> Vedi art. 1, comma 183, legge n. 208 del 28.12.2015 che recita: "Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità."

<sup>2</sup> Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "...tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico,, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."

<sup>3</sup> Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso."



## UNIONE RETENUS

Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

---

- 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 da ciascun Segretario comunale /responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
- 2) La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
- 3) Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per le categorie B l'indice è pari a 1,25, per la C 1,50 e per la D a 1,75.
- 4) Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato inferiore a 12 mesi e quello assunto con contratto di formazione e lavoro.
- 5) Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
- 6) Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai commi 5 e 6 dell'articolo precedente.
- 7) La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
- 8) Va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale ai dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano almeno il punteggio di 28-29/30.
- 9) La maggiorazione di cui sopra verrà riconosciuta nella misura del 10% del personale arrotondato all'unità;
- 10) Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale dell'ente, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
- 11) Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 9 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dei commi da 3 a 6.



**UNIONE RETENUS**  
Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

---

## **CAPO VI – Sezione polizia locale**

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

### **Art. 11 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale adottato in materia, previa contrattazione con le OO.SS. e RSU (art. 22, comma 3-*bis*, terzo periodo), approvato con deliberazione C.U. n. 11 del 21/05/2014;

### **Art. 12 – Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 56 quater CCNL)**

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, sono destinati alle seguenti finalità:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.

### **Art. 13 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)**

L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,57 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno per il 60 % del debito orario giornaliero.



## UNIONE RETENUS

Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati attestati. In caso di rapporto a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente. In alternativa l'indennità potrà essere erogata mensilmente sulla base delle giornate previste, salvo conguaglio nell'ultima mensilità.

### Art. 14 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56-sexies CCNL)

L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL.

Le fattispecie alle quali il responsabile del servizio dovrà fare riferimento sono le seguenti:

| Descrizione della specifica responsabilità  | Indennità minima |
|---|------------------|
| a) Responsabilità e coordinamento di gruppi di lavoro.  | 500,00           |
| b) Responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione ai procedimenti informatici e amministrativi interni ed esterni. | 1.200,00         |

Dette indennità potranno essere incrementate proporzionalmente in relazione alle maggiori risorse destinate in sede di contrattazione annuale.

L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

- Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate (*Vedi nota*)<sup>4</sup>

- <sup>4</sup> Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;



## UNIONE RETENUS

Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

### Capo VIII – Titolari di posizione organizzativa

**Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative** (art. 7, comma 4, lett. j), u), v) CCNL)

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 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestioni attinenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.<sup>5</sup> La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi, delle competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.  
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- c) In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita nella misura del 15%.
- 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

- 
- g) Partecipazione ad assemblee sindacali;
  - h) Riposo compensativo;
  - i) Aspettativa per mandato sindacale;
  - j) Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
  - k) Ferie;
  - l) Recupero festività soppresse;
  - m) Infortunio sul lavoro;
  - n) Permessi ai sensi ex legge 104/1992.

<sup>5</sup> Nel regolamento degli uffici e servizi – nella parte relativa alla disciplina delle posizioni organizzative – sarà indicato il procedimento per la quantificazione della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa, nel rispetto dei criteri stabiliti dal presente CCDI.



**UNIONE RETENUS**  
Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

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.lgs. 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.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

**TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

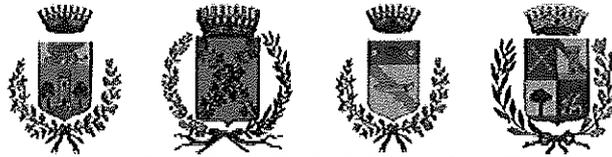
**CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro**

**Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente** (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

L'elevazione del contingente del 10% di cui all'art. 53 del comma 8 del CCNL avverrà alle condizioni di cui all'art. 53 comma 9 del medesimo CCNL.

**Art. 17 – Indennità di reperibilità** (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, 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.



## UNIONE RETENUS

Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

---

### **Art. 18 – Elevazione limiti in materia di turni** (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni, né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente articolo 2.

### **Art. 19 – Elevazione limite lavoro straordinario e limite individuale annuo banca delle ore** (art. 7, comma 4, lett. o) e s) CCNL e artt. 38 e 38 bis CCNL del 1409/2000)

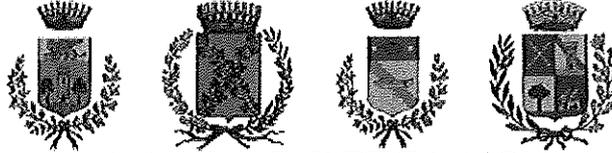
1. Il Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore sarà definito in seguito all'istituzione.

### **Art. 20 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio** (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'articolo 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente articolo 2.

### **Art. 21 – Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro** (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base.
2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il Segretario comunale /responsabile di settore può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 minuti esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
  - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
  - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
  - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;



**UNIONE RETENUS**  
Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

---

- d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
  - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

**Art. 22 – Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)**

- 1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 25 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
- 2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

**CAPO II – Discipline Particolari**

**Art. 23 – Personale comandato o distaccato**

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

**Art. 24 – 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. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

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



## UNIONE RETENUS

Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

---

### Art. 26 – Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

### Art. 27 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

## CAPO IV – Disposizioni Finali

### Art. 28 - Clausola finale

Le parti convengono che il presente CCDI avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione, restando validi per l'anno 2019 gli accordi precedentemente sottoscritti non in contrasto con le nuove disposizioni contrattuali.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.



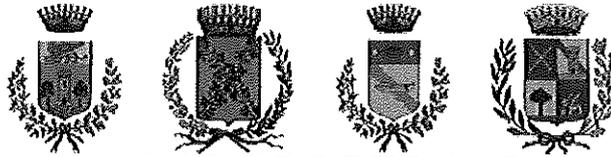
## UNIONE RETENUS

Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

Allegato "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. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo nel rispetto di quanto previsto nel successivo comma 9 del presente articolo.
3. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie (ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma), assegnabili nell'anno di riferimento.
4. L'ordine della selezione è stabilito secondo il maggior valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure.  
Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 3 del presente allegato, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. In sede di contrattazione annuale sono definite le modalità per l'utilizzo di eventuali economie all'interno del budget.  
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 presso l'Ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
5. 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.
6. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1. dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto;
7. Le graduatorie, distinte per categorie, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti a mezzo della loro pubblicazione all'Albo pretorio e nell'apposita sezione di amministrazione trasparente da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione.
8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni,



## UNIONE RETENUS

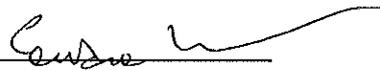
Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante. A tale fine il responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il responsabile dell'unità organizzativa ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione

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<sup>6</sup>.
11. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico. Non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 40% dei dipendenti incaricati di P.O. che ne hanno diritto.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

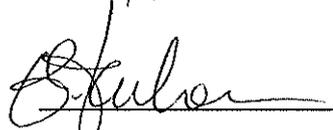


Componente

ASSENTE

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP



OO.SS. CGIL – FP

ASSENTE

OO.SS. UIL – FPL

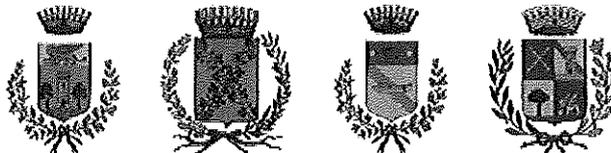
ASSENTE

R.S.U. Aziendale





<sup>6</sup> Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.



**UNIONE RETENUS**  
Cervarese S. C. – Rovolon – Saccolongo – Veggiano

**Interpretazione autentica dell'art. 7**

Le parti concordano nell'interpretare l'Art. 7, comma 1, lett. d) e lett. e) nel senso che la quota del 30% è riferita alla Performance Individuale, mentre la quota del 70% a quella organizzativa.

**Per la delegazione di parte pubblica:**

Presidente

[Signature]

Componente

ABSENTE

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL – FP

[Signature]

OO.SS. CGIL – FP

ABSENTE

OO.SS. UIL - FPL

ABSENTE

R.S.U. Aziendale

[Signature]

