

**VOLPAGO DEL MONTELLLO**  
**(COMUNE)**



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**PER IL TRIENNIO 2019 – 2021**

Il giorno DIECI del mese di DICEMBRE dell'anno 2019, nella sede municipale del Comune di Volpago del Montello, si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo per il triennio 2019 – 2021.

Sono presenti:

**La delegazione di parte pubblica** nelle persone di :

Segretario Generale dott. Ivano Cescon

Rag. Levis Martin

**Le organizzazioni Sindacali territoriali** nelle persone di:

Sig. De Carlo Paolo CISL-FPS

Sig. Anselmi Mauro, UIL-FLP

**Le R.S.U.** nelle persone di

Geom. Roberto Biscaro

Dott.ssa Elena Fregolent

Sig.ra Antonella Vedelago

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL) .....	4
Art. 2 – Verifiche dell’attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL).....	4
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL) .....	4
CAPO II – RELAZIONI SINDACALI .....	5
Art. 4 – Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL).....	5
Art. 5 – Informazione e confronto (artt. 4 e 5 CCNL).....	5
Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL) .....	6
Art. 7 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000) .....	6
Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali .....	7
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....	7
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA’ .....	7
Art. 9 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL).....	7
Art. 10 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL).....	7
CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE .....	8
Art. 11 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL).....	8
Art. 12 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL).....	8
Art. 13 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL).....	10
CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	10
Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all’art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL) .....	11
CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE .....	12
Art. 15 – Principi generali.....	12
Art. 16 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL).....	12
CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA’ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI.....	13
PRESTAZIONI DI LAVORO .....	13
Art. 17 – Principi generali.....	13
Art. 18 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL) .....	14
Art. 19 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL).....	15
Art. 20 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL).....	15
Art. 21 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL).....	16
Art. 22 – Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL).....	16
TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA’ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE.....	16
Art. 23 – Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL) .....	16
Art. 24 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL).....	16
Art. 25 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL) .....	17
Art. 26 – Criteri per la flessibilità d’orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL).....	17
Art. 27 – Lavoro straordinario (art. 38 CCNL 14/09/2000) .....	17
Art. 28 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL).....	18
Art. 29– Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL).....	18
TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE .....	18
Art. 30 – Telelavoro (art. 1, comma 10, CCNL del 14.09.2000).....	18

# TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

## CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### *Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)*

1. Il presente contratto decentrato integrativo (CDI) 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.<sup>1</sup>
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate.
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 nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.
7. L'amministrazione si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance e comunque non oltre il 30 giugno.

### *Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)*

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione di norma entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

### *Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)*

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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 15 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

---

<sup>1</sup> Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004.

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.

## CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

### *Art. 4 – Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)*

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - partecipazione;
  - contrattazione integrativa (anche territoriale).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
  - informazione;
  - confronto.
4. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.2018. Ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, rimangono comunque escluse dalla contrattazione:
  - a. le materie attinenti all'organizzazione degli uffici;
  - b. le materie afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001;
  - c. il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
  - d. le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421<sup>2</sup>.

### *Art. 5 – Informazione e confronto (artt. 4 e 5 CCNL)*

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.

---

<sup>2</sup> Si tratta delle materie per le quali la legge delega in materia di pubblico impiego stabiliva che dovevano essere "regolate con legge, ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi":

- le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
- i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro; i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali interessate maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.
3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.

#### *Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)*

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL, con riferimento alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate, delle misure delle indennità o l'elevazione di limiti particolari.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

#### *Art. 7 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)*

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
5. Le RSU trasmettono all'ufficio personale l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i due giorni lavorativi successivi all'assemblea.
6. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

#### *Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali*

1. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
2. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di assegnazione in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

#### *Art. 9 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (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'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. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

#### *Art. 10 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (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. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
  - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
  - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
  - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
  - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
  - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL
  - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
  - h. progressioni economiche.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

### CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

**Art. 11 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10 secondo i seguenti criteri:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al **40 %** delle risorse destinate ai premi correlati alla performance complessiva al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla **performance organizzativa**, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
  - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al **60%** delle risorse destinate ai premi correlati alla performance complessiva 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.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

**Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)**

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. Per la categoria A l'indice è pari a 1,00, per la B a 1,10, per la C a 1,20 e per la D a 1,30.

2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni nel corso dell'anno.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 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 30 giorni.
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 congedo di maternità o paternità obbligatoria<sup>3</sup>;
  - d. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33<sup>4</sup>;
  - e. permessi per donazione di sangue, midollo osseo o organi;
  - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
  - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
  - h. congedi per le donne vittime di violenze;
  - i. permessi sindacali retribuiti;
  - j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)<sup>5</sup>.Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
6. 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.
7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali 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.

---

<sup>3</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>4</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>5</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."

8. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto ai commi 3 e 4 del successivo art. 22 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".

***Art. 13 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)***

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 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 è regolata dalla correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dalla 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 la categoria A l'indice è pari a 1,00, per la B a 1,10, per la C a 1,20 e per la D a 1,30.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni nel corso dell'anno.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. 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 30 giorni.  
Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto al comma 5 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. Al 10% dei dipendenti (arrotondato aritmeticamente), con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del 30% del premio correlato alla performance individuale, nelle modalità definite nel sistema di valutazione.
9. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto ai commi 3 e 4 del successivo art. 21 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".

**Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all’art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)**

1. L’Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell’Ente.
2. 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 gestionali inerenti l’incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all’esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall’ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) istituzione di più fasce di valutazione;
  - b) erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
  - c) differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. 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 in sede di attribuzione dell’incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all’incarico, e sentito il Nucleo di Valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall’ente.
5. Il compenso incentivante, compresa la retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa, dovuto a ciascun dipendente che risulti altresì beneficiario di ulteriori incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge, subirà una riduzione pari al 10% sull’importo eccedente i € 5.000,00 lordi degli ulteriori compensi percepiti. La somma derivante dalla riduzione applicata ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa confluirà nella quota del fondo destinato al “compenso incentivante”, esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti. La riduzione non potrà essere superiore all’importo percepibile a titolo di compenso incentivante, compresa la retribuzione di risultato, fatto salvo il rispetto del quarto comma dell’art. 1 del CCNL 21.05.2018. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con PO, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

*Art. 15 – Principi generali*

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

*Art. 16 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)*

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 30% dei dipendenti dell'ente.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione<sup>7</sup>.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria, ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. A e B, C e D, e P.O.
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.
7. Qualora il concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, il Responsabile dell'unità organizzativa presso la quale il dipendente presta servizio procederà a redigere la scheda di valutazione della annualità mancante, acquisendo specifica relazione dall'ente di provenienza, con le modalità di cui al comma successivo.
8. 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, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la

---

<sup>7</sup> La norma del contratto nazionale prevede un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi. La metodologia può prevedere una valutazione minima per concorrere alla progressione economica.

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.

9. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario:
  - aver acquisito, ogni anno nell'arco del triennio di riferimento, una valutazione non inferiore al 60% del punteggio complessivo massimo attribuibile sulla base del Sistema di valutazione;
  - non essere incorsi, nel triennio oggetto di valutazione, in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto (censura) di cui all'art. 58 comma 1 lettera b) del CCNL 21.05.2018.
10. 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.
11. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse destinate alla categoria sono integrate nei limiti del 50% del costo della progressione. Diversamente, non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato a coprire le insufficienze di budget delle altre categorie o in subordine destinato alla produttività collettiva.
12. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile.
13. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E  
CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI  
PRESTAZIONI DI LAVORO

*Art. 17 – Principi generali*

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di settore.

3. 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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CDI.
5. 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.
6. 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.

***Art. 18 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)***

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'erogazione dell'indennità per le fattispecie di cui al successivo comma 4 lettere a) e b) avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di settore.
3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del CDI.
4. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:
  - a) ***Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute:*** 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; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; 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.  
L'indennità è riconosciuta nell'importo di € 1,20 per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
  - b) ***Disagiate:***  
Al personale di volta in volta individuato dal Responsabile del Servizio competente, che intervenga in servizio per urgenze varie, nei giorni festivi, compete un'indennità per disagio pari ad € 10,00 per ogni giornata di intervento in servizio.

- c) *Implicanti il maneggio valori*: l'indennità compete ai dipendenti nominati formalmente dalla Giunta Comunale quali agenti contabili, e viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività qualora l'importo annuo dei valori superi i 1.000 euro;  
Al personale sopra individuato viene attribuita l'indennità giornaliera di € 1,00.

***Art. 19 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)***

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza per almeno quattro ore compete un'indennità giornaliera pari a € 1,20.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e comporta interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione del CDI.

***Art. 20 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1 e 2, CCNL)***

1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL compete alle seguenti figure:
  - A) Al personale responsabile del procedimento paesaggistico per l'esercizio delle funzioni paesaggistiche ai sensi dell'art. 146, comma 6, del D. Lgs. 42/2004; per tale funzione è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 700,00;
  - B) All'economista comunale o suo sostituto nominato con atto formale; per tale funzione è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 1.000,00;
2. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete alle seguenti figure:
  - Al personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e di Ufficiale Elettorale; per tali funzioni è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00 agli Ufficiali di Anagrafe, di Stato Civile ed elettorale;
3. In tutte le fattispecie indicate al presente articolo è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
6. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione del CDI.

*Art. 21 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)*

1. I dipendenti cui si applica il presente CDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione verranno concordati tra le parti di volta in volta in funzione della tipologia e stima dell'entità delle risorse che si renderanno disponibili nonché del personale potenzialmente coinvolto nelle attività oggetto di incentivazione.
3. Il compenso per performance individuale dovuto a ciascun dipendente che risulti altresì beneficiario di ulteriori incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge, subirà una riduzione pari al 10% dell'importo eccedente i 5.000,00 euro lordi degli ulteriori compensi percepiti. La riduzione non potrà essere superiore all'importo percepibile a titolo di compenso incentivante.
4. Le economie di cui al comma 3 vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore dei dipendenti che non ne subiscono la riduzione.

*Art. 22 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)*

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

**TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE**

*Art. 23 – 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 art. 2.

*Art. 24 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)*

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

***Art. 25 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)***

Le parti concordano di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale del 10% oltre alla quota base (pari al 25%) ferma rimanendo la facoltà dell'amministrazione di concedere ogni singola trasformazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

***Art. 26 – Criteri per la flessibilità d'orario (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 di 30 minuti rispetto all'orario base.
2. La flessibilità riguarda ciascun periodo di servizio, mattutino o pomeridiano.
3. 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, pena decurtazione.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio il 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 e dell'orario di apertura al pubblico, non superiore ad altri 30 minuti.
5. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.
6. Il personale incaricato della posizione organizzativa garantisce la presenza settimanale di almeno 36 ore dal lunedì al sabato, nel rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro.

***Art.27 - Lavoro straordinario***

Si richiamano alcuni principi enunciati nell'art. 38 del CCNL 14/09/2000:

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. omissis
6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

*Art. 28 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)*

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

*Art. 29 – Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)*

1. In applicazione dell'art. 7 comma 4 lett. z) del CCNL si integrano le condizioni previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001, in seguito alle quali il personale può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turno notturni, con le seguenti situazioni:
  - genitori separati o divorziati o componenti di nuclei familiari monogenitoriali che abbiano figli minori di anni 14.

**TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE**

*Art. 30 – Telelavoro (art. 1, comma 10, CCNL del 14.09.2000)*

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono concorrere alla ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale e hanno titolo a percepire le indennità disciplinate dal presente CDI al ricorrere dei presupposti ivi previsti.