

COMUNE SANTA VITTORIA IN MATENANO

Provincia di Fermo

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

In data 18/11/2019 presso la residenza municipale del Comune di Santa Vittoria in Matenano avuto luogo l'incontro tra:

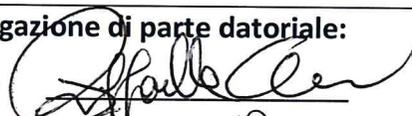
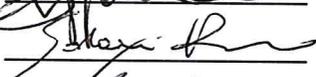
- **la delegazione di parte datoriale così composta :**

| | |
|---|---------------|
| Presidente – Minardi Raffaella Segretario comunale | P [x] A [] |
| Componente – Gasparri Enrico Responsabile di Area Contabile | P [x] A [] |
| Componente – Vergari Fabrizio Responsabile di Area Tecnica | P [x] A [] |

- **la delegazione sindacale così composta:**

| | |
|--|---------------|
| OO.SS. Territoriale CGIL FP | P [] A [] |
| OO.SS. Territoriale UIL FPL Sabatini Paolo | P [x] A [] |
| OO.SS. Territoriale CISL FP | P [] A [] |
| OO.SS. Territoriale C.S.A. R.A.L. | P [] A [] |

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

| Per la delegazione di parte datoriale: | Per la delegazione sindacale: |
|---|--|
| Presidente <u></u> | OO.SS. CISL – FP _____ |
| Componente <u></u> | OO.SS. CGIL – FP _____ |
| Componente <u></u> | OO.SS. UIL - FPL <u></u> |
| Componente _____ | OO.SS. C.S.A. RAL _____ |
| | _____ |

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
Ente COMUNE DI OTRANTO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PIATTAFORMA DI PARTE SINDAC

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento, la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente C.C.D.I. 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 recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75 del 2010 ed in particolare l'art.40;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 276 in data 24/12/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non applicato, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali.

Faint, illegible text, possibly a stamp or signature.

Handwritten mark or signature.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1** Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art.2** Interpretazione autentica

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art.3** Obiettivi e strumenti
- Art.4** Informazione
- Art.5** Confronto
- Art.6** Assemblee sindacali
- Art.7** Diritti e agibilità sindacali
- Art.8** Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

- Art.9** Area delle posizioni organizzative
- Art.10** Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione
- Art.11** Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo
- Art.12** Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi
- Art.13** Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 16 C.C.N.L. 21/05/20

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Art.14** Principi generali
- Art.15** Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)
- Art.16** Indennità per specifiche responsabilità (art.70 quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21/05/2
- Art.17** Indennità per specifiche responsabilità (art.70 quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21/05/2

TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 18** Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018
- Art. 19** Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 11 decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni
- Art.20** Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

- Art.21** Indennità di servizio esterno (art.56 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)
- Art.22** Indennità di funzione (art.56 sexies C.C.N.L. 21/05/2018)
- Art.23** Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di cura privato
- Art.24** Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO VII - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.25 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

Art.26 Indennità di reperibilità

art.27 Indennità di turno

Art.28 Lavoro straordinario e Banca delle ore

Art.29 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale art. comma 2 e 8, del C.C.N.L. 21/05/2018)

Art.30 Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art.31 Salario accessorio del personale a part-time

Art.32 Telelavoro (lavoro a distanza)

Art.33 Welfare integrativo

Art.34 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art 35 Orario multiperiodale

TITOLO VIII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art.36 Formazione e aggiornamento

Art.37 Sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art.38 Disposizione finale

ALLEGATI

1) Metodologia di misurazione e valutazione della performance:

1.a) Regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance

1.b) Metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate performance

1.c) Procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

1.d) Metodologia per l'attribuzione di premialità conseguenti a specifici programmi miglioramento.

2) Metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative

2.1 Valutazione performance per retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

3) Schema di costituzione e di ripartizione del fondo

86

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di cui non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvicinata discussione sul Contratto decentrato Integrativo. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo sull'utilizzazione delle risorse, e comunque entro e non oltre il 30 giugno.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrarie e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2

Interpretazione autentica

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

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente 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. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sir improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla re considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonchè alla prevenzione e risoluzione dei c Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, st decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapp lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, - informazione;

- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

4) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obl reciprocamente le parti.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e di strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge v l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018, al fine di consentire loro di pre conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A titolo semplificativo per dati ed ele conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla n oggetto di informazione.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai sc sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondi potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confrontc contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle m rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 cor C.C.N.L. 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivament definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle r da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazic confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incont può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei la delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del Ccnl 21.05.2018;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6

Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per un totale di 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili delle Aree trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. 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.
5. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, 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. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ripresenta in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 7

Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018;
2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle rappresentative che hanno sottoscritto il C.C.N.L..

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dall'art. 21/05/2018 e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 1 C.C.N.L. 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 56 quinquies del C.C.N.L. entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del C.C.N.L. entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 56 quinquies comma 1 del C.C.N.L.;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano in riferimento alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18 comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;

l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione e all'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione del multiperiodale;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche in l'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse di cui all'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corrispondenza della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21/05/2018;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
 - z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di lavoro notturni.
6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art.9

Area delle posizioni organizzative

1- Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del C.C.N.L. del 31.3.1999 e all'art.1 C.C.N.L. del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali così come previsto dal comma 1 dell'art.1 C.C.N.L. 21/05/2018.

2- Per il conferimento degli incarichi si terrà conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria [3- I responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative. Qualora la dotazione organica preveda posti di categoria D tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a talmente richieste, onde garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in casi eccezionali e temporanei, e per una sola volta, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Una eventuale reiterazione può essere giustificata dalla circostanza che siano state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del presente comma, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione.

organizzativa con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso per mansioni superiori di cui all'art.8 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

4- Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco periodo massimo non superiore a 5 anni, e minimo di 1 anno, previa determinazione di generali da parte degli enti, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 co lett d) del C.C.N.L. 21/05/2018, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati medesime formalità.

5- Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivata relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa performance individuale. Per quanto riguarda la valutazione negativa si considera inferiore del punteggio attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.

6- I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non può acquisisce in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistite dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al presente comma 5. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà messo a disposizione dell'interessato.

7- La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.

8- Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del C.C.N.L. 21/05/2018 in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma precedente, si può determinare un corrispondente ampliamento delle risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio.

9 – Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

10 – L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) e) del C.C.N.L. 21/05/2018, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

11 – 1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 01/01/2019, come previsto dagli artt. 4 comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizioni organizzative (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., l'ente destina una quota almeno del 25% all'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) Il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\sum p$ = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;

d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

11. 2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del C. 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 1, lettera j) del medesimo C.C.N.L., concordano che la retribuzione di risultato subisce la seguente riduzione:

| <i>Incentivi</i> | | <i>Retribuzione di risultato</i> |
|--------------------|------------------|----------------------------------|
| <i>Importo</i> | | <i>Riduzione</i> |
| <i>Da</i> | <i>A</i> | <i>%</i> |
| <i>0</i> | <i>2.000,00</i> | <i>zero</i> |
| <i>Da 2.001,00</i> | <i>4.000,00</i> | <i>20%</i> |
| <i>Da 4.001,00</i> | <i>7.000,00</i> | <i>40%</i> |
| <i>Da 7.001,00</i> | <i>10.000,00</i> | <i>80%</i> |
| <i>Oltre</i> | <i>10.001,00</i> | <i>90%</i> |

11.3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

12 – Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. B), primo periodo, del C.C.N.L. 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter

- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione di specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del C.C.N.L. del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assicurate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del C.C.N.L. del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. P) del D.Lgs.n.4 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. B), del D.L. n.437 del 1997 convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art.10

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

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett. b) del C.C.N.L. 21/05/2018 il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono fornire rilievi ed osservazioni.

2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese le risorse dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004, e le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quanto che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente contratto confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del C.C.N.L. del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le caratteristiche anche per gli anni successivi.

4. L'importo di cui al comma 3 è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del pre C.C.N.L. in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad pers* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità per l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 16;
- e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge in seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;
- f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabilita dei posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza;
- g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corrispondenza dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;
- h) ai sensi dell'art.67 comma 5 lett. a) del C.C.N.L. 21/05/2018 in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

5. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di cui in anno:

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (*sponsorizzazioni*) e tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. D) del C.C.N.L. dell'1.4.2001, come modificato dall'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. del 5.10.2001;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge n. 98 del luglio 2011;
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. C) del C.C.N.L. 21/05/2018, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione dal servizio computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000, (*notifica atti di natura finanziaria*) vincoli di destinazione ivi indicati;

g) delle integrazioni alla componente variabile del fondo – a seguito dei trasferimenti di cui al comma 2 lett. e) del C.C.N.L. 21/05/2018 ed a fronte della corrispondente riduzione prevista della componente variabile dei fondi – limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);

6. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.67 comma 4 del C.C.N.L. 21/05/2018 nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventuale realizzazione dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 5, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota riservata alla dirigenza;

7. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.67 comma 5 lett b) del C.C.N.L. 21/05/2018 alla componente variabile di cui al comma 5, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art.11

Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. B) e c), del C.C.N.L. 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, all'art.31, comma 7, secondo periodo, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del C.C.N.L. 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII quinquennale funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del C.C.N.L. 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono inoltre rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contenute nel presente contratto.

2. Le risorse annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

- c) indennità di condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma C.C.N.L. del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle riscui al precedente art. 11, comma 5, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
- h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse s
- i) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi dei da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Leq 111/2011).

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al precedente com lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 del C. 21/05/2018 (parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizi legge; f) messi notificatori.

Art.12

Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli i premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenzia proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativ incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatc apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il live partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli e budget assegnato.

3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre inizi anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b) del C.C.N.L. 21/05/2018, sono contenu piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell' precedente.

4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:

- a. al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e indivi legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
- b. all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi a attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di at nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;

- c. all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative di supporto;
- d. alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
- e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale e il risparmio dei costi.

5. Le risorse finanziarie destinate alla produttività ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa e individuale), suddividendo la disponibilità per budget.

6. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individuati, individua i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. A tal fine, la valutazione distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento acceduto direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative.

Pertanto, nel caso dei Responsabili di Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o piano della Performance e assunto ai fini della valutazione mediana. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quanto attribuito al proprio Responsabile di Area.

Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente e segue:

a. il Nucleo di Valutazione accerta, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo la valutazione dei responsabili di Area per l'attribuzione dei premi;

b. le Posizioni Organizzative valutano i dipendenti a loro assegnati.

A seguito di valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali il risultato è complessivo, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione.

9. Modalità di determinazione del budget di Area destinato alla produttività.

Annualmente il Servizio Risorse Umane suddivide il fondo destinato alla produttività nelle Categorie A, B, C, D non titolare di Posizione Organizzativa.

- Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa si tiene conto della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno), non si tiene conto della Categoria di appartenenza.

- Il fondo destinato alla performance individuale sarà suddiviso tra le Posizioni Organizzative in relazione:

- al personale loro assegnato (senza tener conto della Categoria di appartenenza)

- alla presenza di servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno).

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle ferie soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di m

osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sir retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, conge le donne vittime di violenza.

10. Differenziazione premio individuale:

a) Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal siste valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all' comma 2 lett b) del C.C.N.L. 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attrib personale valutato positivamente nella misura del 20% del personale valutato sulla base dei selettivi.

b) La misura di detta maggiorazione, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro- dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

11. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazio premio individuale" viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

12. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

13. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti su riduzioni in caso di riconoscimento di compensi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue succe modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 le (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.), secondo la tabella di seguito riportata:

| Incentivi | | Premio Performance Individuale |
|--------------------|------------------|---------------------------------------|
| <i>Importo</i> | | <i>Riduzione</i> |
| <i>Da</i> | <i>A</i> | <i>%</i> |
| <i>0</i> | <i>2.000,00</i> | <i>zero</i> |
| <i>Da 2.001,00</i> | <i>4.000,00</i> | <i>20%</i> |
| <i>Da 4.001,00</i> | <i>7.000,00</i> | <i>40%</i> |
| <i>Da 7.001,00</i> | <i>10.000,00</i> | <i>80%</i> |
| <i>Oltre</i> | <i>10.001,00</i> | <i>90%</i> |

14. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della perform individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30 % (*non inferiore al 30%*) del valore n pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

15. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è 20% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita s i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
- b) superiore valutazione media del triennio
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

16. Le procedure di conciliazione.

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono a mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della corr dell'applicazione del sistema.

Il valutato può presentare la richiesta al Nucleo di Valutazione, entro 10 giorn comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissi richiesta, il Nucleo di Valutazione convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei m indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della veri Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra val valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

Art.13

Criteri generali per la progressione economica orizzontale (art. 16 C.C.N.L. 21/05/2018)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza me l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incre retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressa previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disp è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indetermin relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi i dal sistema di valutazione (art. 23 DLgs n.150/2009).

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quot: risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzor

4. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anter 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attiv dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura se ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progre economica.

6. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ente, delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.

7. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Requisiti di partecipazione.

a) Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre del precedente a quello della selezione, l'anzianità minima nella posizione economica di livello inferiore e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

| Cat. A | | Cat. B | | Cat. C | | Cat. D | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| A1 | | B1 | | C1 | | D1 | |
| A2 | 3 anni | B2 | 3 anni | C2 | 3 anni | D2 | 4 anni |
| A3 | 3 anni | B3 | 3 anni | C3 | 3 anni | D3 | 4 anni |
| A4 | 3 anni | B4 | 3 anni | C4 | 4 anni | D4 | 5 anni |
| A5 | 3 anni | B5 | 3 anni | C5 | 4 anni | D5 | 5 anni |
| A6 | 3 anni | B6 | 3 anni | C6 | 5 anni | D6 | 5 anni |
| | | B7 | 4 anni | | | D7 | 5 anni |
| | | B8 | 4 anni | | | | |

b) Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 del punteggio di valutazione.

c) Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione.

Procedure selettive e criteri di valutazione.

a) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

b) La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

c) Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

f) Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi trascorsi presso altre PA, a parità di categoria o posizione giuridica.

8. Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indicazione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione.

9. In caso di valutazione positiva nel triennio precedente, con un punteggio medio pari a quello del periodo di permanenza nella fascia inferiore richiesto per accedere alla fascia superiore determinato:

| Cat. A | | Cat. B | | Cat. C | | Cat. D | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| A1 | | B1 | | C1 | | D1 | |
| A2 | 2 anni | B2 | 2 anni | C2 | 2 anni | D2 | 3 anni |
| A3 | 2 anni | B3 | 2 anni | C3 | 2 anni | D3 | 3 anni |
| A4 | 2 anni | B4 | 2 anni | C4 | 3 anni | D4 | 4 anni |
| A5 | 2 anni | B5 | 2 anni | C5 | 3 anni | D5 | 4 anni |
| A6 | 2 anni | B6 | 2 anni | C6 | 4 anni | D6 | 4 anni |
| | | B7 | 3 anni | | | D7 | 4 anni |
| | | B8 | 3 anni | | | | |

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.14

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione di compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed delle caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i professionisti di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo IV di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta nelle ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, e grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati

percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di s indicate.

Art.15
Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remuner svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizi esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l’esposizione deve essere in sistemica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestat analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in conc sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell’arco giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispe quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in conc sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavor l’autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere int continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga catego
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal partic disagio connesso all’espletamento di servizi urgenti “su chiamata” al di fuori reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in c: inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determ situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolu garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall’ordinamento dello civile; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14 si stabilisce che la presente indenn erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell’arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativ singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere c ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramen condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L’erogazione dell’indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individ avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

– utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (mecc elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strun

atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura 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-fisiche riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14, si stabilisce che la presente indennità è erogata **proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese** da parte dei dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

4. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente contratto. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, ma solo quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

| | |
|--|-------------------|
| a) personale esposto a rischio | € 1.50/giorno |
| b) personale esposto a disagio | € 1.00/giorno |
| c) personale con funzioni di agente contabile: | |
| c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00: | nessuna indennità |
| c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 501.00 ed € 1000,00: | € 1.00/giorno |
| c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00: | € 1.50/giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) e b) | € 2.50/giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.1) | € 2.50/giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.2) | € 3.50/giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.3) | € 4.50/giorno |

Art.16
Indennità per specifiche responsabilità
(comma 2 art.70 quinques C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art.67 quinques è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensar a)
a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto fc degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elet nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli a agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferir dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda competenze stabilite per legge).
3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui n mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo risorse decentrate.
4. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 17 del presente contratto. Nel caso rico entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da n di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio pre con incarico delegato si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per al 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano er mensilmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Art.17
Indennità per specifiche responsabilità
(comma 1 art.70 quinques C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art.67 quinques comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo superiore a € 2.000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non i incaricato di posizione organizzativa.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/prof inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai compe Responsabili di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del la

l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego risorse umane.

3. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con il ruolo formale del Responsabile di Area risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più con rispetto a quelle proprie del profilo di appartenenza (titolari di unità operative individuate con i ruoli dei Responsabili di P.O.)

4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del C.C.N.L.21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione di cui alla tabella di cui sotto riportata:.

Categoria "B"

| Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere), correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area. | Compenso attribuibile Da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 700,00 |
|---|---|
| <p>1. Conseguimento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento delle attività previste dal mansionario in base alla categoria di appartenenza.</p> <p>2. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e s.m.i., anche di media complessità.</p> <p>3. Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati.</p> <p>4. Costante aggiornamento delle norme attinenti ai procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza.</p> | <p>1 = € 300,00 1 e 2 = € 4.000,00 1, 2 e 3 = € 500,00 1,2,3 e 4 = € 700,00</p> |

Categoria "C"

| Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere) correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area. | Compenso attribuibile |
|---|---|
| <p>1. Conseguimento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento delle attività previste dal mansionario in base alla categoria di appartenenza.</p> | <p>Da un minimo di € 400,00 ad un massimo di € 800,00 1 = 400,00</p> |

| | |
|---|---|
| <p>2. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e s.m.i., implicanti funzioni di media e talvolta elevata complessità.</p> <p>3. Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati.</p> <p>4. Costante aggiornamento delle norme attinenti ai procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza.</p> | <p>1 e 2 = 500,00</p> <p>1-2 -3 = 600,00</p> <p>1-2-3 E 4= 800,00</p> |
|---|---|

Categoria "D"

| Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere) correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area. | Compenso attribuibile |
|--|---|
| <p>1. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e s.m.i., implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché costante aggiornamento.</p> | <p>Da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 1.200,00</p> <p>1 = 1.200,00</p> |

5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.

6. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dell'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, che abbiano un rapporto economico sul fondo. I compensi comunque saranno riproporzionati nel caso in cui le risorse destinate annualmente a tali indennità siano insufficienti.

TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

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

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro o (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli a Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente. Per le PO vi pr il Segretario comunale.

Art. 19

Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del d legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/20 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.

2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:

- A. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori)
- B. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 113 del "Codice";
- C. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
- D. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
- E. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
- F. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
- G. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.

 3. Il Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori, avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal servizio e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenendo conto di quanto disposto al comma 8.

4. Le penali sono definite nel regolamento e sono applicate dal Segretario comunale (in caso di assenza di dirigente). Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.

5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, se fornita, con determinazione del Responsabile di P.O. competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.

6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a dirigenti o a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività svolte, mediante apposito atto assunto dal Responsabile di P.O. (in quest'ultimo caso la relativa al Responsabile di P.O verrà liquidata dal Segretario comunale). L'accertamento è parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/ o aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adde l'atto definitivo di accertamento. In caso di applicazione delle penali definite nel regolamento, prima di adottare l'atto definitivo, può essere attivato un contraddittorio. Le sc non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia partecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

| LAVORI ED OPERE | | | | | |
|--|----------------------|---|-------------------------|----------------------|---------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ATTIVITA' GENERALE | QUOTA PERC. ASSOLUTA | ATTIVITA' SPECIFICA | QUOTA PERCENT. RELATIVA | FIGURE PROFESSIONALI | QUANTITA' PRC |
| PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA PER INVESTIMENTI | 20% | Progetto di fattibilità | 50% | RUP | |
| | | Redazione Programma Triennale OO.PP. | 50% | Collaboratori | |
| | | | | RUP | |
| | | | | Collaboratori | |
| VALUTAZIONE PREVENTIVA DEI PROGETTI | 15% | Attività di verifica progetto | 50% | RUP | |
| | | | | Verificatore | |
| | | Validazione del progetto | 50% | RUP | |
| | | | | Collaboratori | |
| FASE DI GARA | 30% | Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria della Commissione di Gara | 100% | RUP | |
| | | | | Collaboratori | |
| RUP | 25% | Responsabile Unico del Procedimento | 100% | | |
| FASE ESECUTIVA | 10% | Coordinatore sicurezza fase esecutiva | 30% | RUP | |
| | | | | Collaboratori | |
| | | Direzione dei lavori | 50% | RUP | |
| | | | | Collaboratori | |
| Collaudo tecnico amministrativo o certificato di regolare esecuzione | 50% | RUP | | | |
| | | Collaboratori | | | |

| SERVIZI E FORNITURE | | |
|---|----------------------|--|
| 1 | 2 | 3 |
| ATTIVITA' GENERALE | QUOTA PERC. ASSOLUTA | ATTIVITA' SPECIFICA |
| PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA PER INVESTIMENTI | 5% | Analisi del fabbisogno |
| | | Programma Biennale Servizi e Fornitu |
| FASE DI GARA | 30% | Predisposizione e controllo degli atti di g funzioni di segreteria o attività di acquisto f equivalenti) |
| RUP | 25% | Responsabile Unico del Procediment |
| FASE ESECUTIVA | 40% | Coordinatore sicurezza fase esecutiv |
| | | Direzione Esecuzione del Contratto |
| | | Verifica di conformità |

Art.20

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto co quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. 1/4/1999, come modificata dall comma 4 del C.C.N.L. 5/10/2001, si riferiscono a:

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

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli a Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente.

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

86

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'ap Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, cc del Responsabile PO del Settore competente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex a comma 3, lettera b) C.C.N.L. 21.05.2018.

TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolga funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto

Art.21 Indennità di servizio esterno. (Art.56 quinquies)

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del C.C.N.L. 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 500,00.

2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del C.C.N.L. 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizio all'esterno di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza di fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:

| Tipologia | Attività professionale svolta | Importo giornaliero | Decorrenza |
|------------------|--|----------------------------|-------------------|
| A | Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno | € 1,00 | 01/01 |
| B | Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno | € 2,00 | 01/01 |
| C | Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo | € 3,00 | 01/01 |

4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

5. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora, nell'arco della giornata, vengano svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (*calcolo giornaliero*)

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei desunti:

- dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Comandante P.L. o Responsabile Area;
- dalla certificazione del Comandante/Responsabile area che attesta lo svolgimento dei compiti esterni per più della metà della giornata lavorativa.

7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

8. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.2018 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018 (in condizioni di lavoro);
- e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del personale decentrate.

Art. 22

Indennità di funzione.

(Art.56 – sexies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizioni organizzative, può essere determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio dei compiti di responsabilità connessi al grado rivestito graduata in base alle ore effettive di servizio.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 1.500 annui lordi, da corrispondere in dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione sono così determinati:

- a) Comandante del servizio/corpo di polizia Locale
(qualora non incaricato di Posizione Organizzativa) max € 1.500,00/ann
- b) Ispettori, in assenza sovrintendenti, in assenza assistenti, in assenza agenti che svolgano funzioni di particolari responsabilità attribuite con atto formale max € 500/annui

4. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi del comma 2 lett f) del C.C.N.L. 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per responsabilità, nella misura dell'importo attribuito.

5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del C.C.N.L. 21/05/2018;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del C.C.N.L. del 6.7.1 successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità servizio esterno);
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità specifiche responsabilità).

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del personale e delle risorse decentrate.

Art.23

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro dell'impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti di questo stabiliti, sono remunerate secondo quanto disciplinato con atto della G.C. n.29 del 10/08/2017.

2. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

Art.24

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da loro determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati in piena coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- 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 di previdenza pensionistiche individuali;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di pubblica sicurezza finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett. b).

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fo percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a dell'Amministrazione.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.25

Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del C.C.N.L. 21/05/2018, ed inoltre la disciplin: destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazi sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitame automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne discip l'erogazione:

a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/19 riferisce a:

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

b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favo personale, si riferisce a:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.L 56/2017);
- compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concess sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, com del D.L. 269/2003).

3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapport due emolumenti. Il premio di produttività è proporzionalmente ridotto rispetto all'ammont tali incentivi sino al doppio del premio di produttività da percepire. Quando tali incentivi sup il doppio dell'ammontare degli incentivi di produttività da percepire si perde il beneficic incentivi di produttività.

4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rappo i due emolumenti. L'indennità di risultato è proporzionalmente ridotta rispetto all'ammont

tali incentivi sino al doppio della stessa indennità di risultato da percepire. Quando tali incentivi superano il doppio dell'ammontare dell'indennità di risultato da percepire si perde il beneficio dell'indennità di risultato.

5. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

a) dall'art.61 comma 17, D.L.112;

b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero dalla eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art.6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

Art.26

Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato a € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale se il turno assegnato.

2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti. La chiamata deve essere autorizzata, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, e deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità. Gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal presente articolo per i quali è richiesto un intervento urgente ed impreveduto che richieda la messa in sicurezza di luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestativo. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada in un giorno di riposo o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rispettare completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario e sono compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del C.C.N.L. del 14.9.2 con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.

7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoro reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; p ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del C.C.N 14.9.2000.

8. Il servizio è gestito dal responsabile della Posizione Organizzativa, organizzando il per individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente dall'Amministrazione.

9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al m compatibilmente con le risorse all'uopo destinate nell'ambito del Fondo, si applica il co dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.

10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vige caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto inte l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art.27

Indennità di turno

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in pres articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della r indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programm adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effett orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione ac dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professi necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operati prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 2, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dallo stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art.28

Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di turno sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. È esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. del 1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art.25, comma 3, del presente contratto.

3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista nel contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate in ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. 1.04.1999.

4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione alle parti sindacali due volte l'anno.

6. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, let-
o), r) e s) del C.C.N.L. 21.05.2018, le parti concordano che:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca
ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del C.C.N.L. 14/09/2000, è pari a massimo 10
- b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, compri
del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del C.C.N.L. 21/05/2018, può
elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo con
presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della
311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa
- c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile in rel
all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipender
superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le pres
di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1/04/1999, può
elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fonc

Art.29

Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art.53, comma 2 e 8, del C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in prese
gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto
esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà super
contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino
ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo famili
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria fa
nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali inc
dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richie
derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduz
perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di
congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traun
neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a car
evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o fre
monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familia
trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di c precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comprese senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un periodo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categorie in cui scade il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art.30

Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore all'anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.31

Salario accessorio del personale a part-time

Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.32

Telelavoro (lavoro a distanza)

Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del C. 14.09.2000, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

Art.33

Welfare integrativo

1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 1, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a)-iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b)-supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c)-contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d)-anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai servizi ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e)-polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti della disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art. 34

Flessibilità dell'orario di lavoro / Orario servizio

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vi individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare di un'ora l'ora di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile del servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che non possono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai responsabili del Segretario /Responsabili/ (es: polizia locale; operai in squadra ecc...)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario attuale, dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

2. L'orario di servizio, degli uffici e dei servizi soggetti all'articolazione dell'orario in cinque giorni lavorativi, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici è articolato secondo il seguente prospetto:

| Servizi | Lunedì | Martedì | Mercoledì | Giovedì | Venerdì | Sabato | Dom |
|------------|-------------|---------|-------------|---------|---------|--------|-------|
| UFFICIO | 8/14 | 8/14 | 8/14 | 8/14 | 8/14 | | |
| RAGIONERIA | 14.30/17.30 | | 14.30/17.30 | | | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------|---------------------|------|---------------------|------|------|-------|----------------|
| UFFICIO ANAGRAFE / AMM.VO | 8/14 | 8/14 | 8/14 | 8/14 | 8/14 | 8/14 | |
| UFFICIO POLIZIA MUNICIPALE | 8/14 | 8/14 | 8/14 | 8/14 | 8/14 | 8/14 | |
| PERSONALE ESTERNO | 7/13 | 7/13 | 7/13 | 7/13 | 7/13 | 7/13 | |
| UFFICIO TECNICO | 8/14 14.30/17.30 | 8/14 | 8/14 14.30/17.30 | 8/14 | 8/14 | | |

I responsabili dei servizi, con appositi provvedimenti, assicureranno la massima apertura al pubblico uffici al fine di rispondere concretamente alle esigenze dell'utenza, ferma restando l'articolazione dell'obbligo settimanale in 5 giorni la settimana, la regolarità dei servizi medesimi, osservando i seguenti:

- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
- orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali rispetto del monte ore previsto.

L'orario minimo di apertura degli uffici al pubblico viene fissato come dal seguente prospetto:

| GIORNI | MATTINO | | POMERIGGIO | | ANNOTAZIONI |
|----------------|-----------|----------|------------|----------|--|
| | Dalle ore | Alle ore | Dalle ore | Alle ore | |
| Lunedì | 9.00 | 13.00 | | | |
| Martedì . . . | 9.00 | 13.00 | | | |
| Mercoledì . . | 9.00 | 13.00 | | | |
| Giovedì . . . | 9.00 | 13.00 | | | |
| Venerdì . . . | 9.00 | 13.00 | | | |
| Sabato . . . | 9.00 | 13.00 | | | Escluso ufficio ragioneria e ufficio tecnico |

4° In relazione a particolari esigenze dei servizi, fermo restando, per tutti gli uffici, l'ora di apertura al pubblico di cui al precedente punto 3°, i responsabili dei servizi, con appositi provvedimenti, potranno ampliare l'orario di apertura degli uffici al pubblico.

5° Gli orari di apertura al pubblico, così come quelli di servizio, dovranno essere resi pubblico mediante appositi cartelli esposti in prossimità degli sportelli riser pubblico.

6° I responsabili dei servizi, con apposite determinazioni, tenute presenti le par esigenze rappresentate anche dai singoli dipendenti, disciplineranno l'orario fless turni, l'orario multiperiodale i recuperi dei permessi brevi e dei ritardi gius osservando i limiti fissati dalle norme vigenti.

Art. 35

Orario multiperiodale

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiper secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esige servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a settimane.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4 21.5.2018.

TITOLO VIII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art. 36

Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamer qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del per inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normati regolamenta la materia e del presente CCDI.

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I su piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle at attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annu inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, com nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori i possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazio canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunica parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.

4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, comp personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipar attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari oppor di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, e sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore all'orario normale di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come straordinario.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Art. 37

Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la manutenzione delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti alle mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e di dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.**
 - c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna a

a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il perso-
materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodica-
ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008
riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi
riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli colleg-
stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2002
quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal d.l.
legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere**,
alla provenienza da altri Paesi.

Art. 38

Servizio mensa

1. Gli artt. 45 e 46 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto
Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello del 1.4.1999 (c.d. "code contrattuali"
in data 14.09.2000) prevedono la corresponsione di buoni pasto sostitutivi del servizio men-
ogni giornata effettivamente lavorata nella quale i dipendenti prestino attività lavora-
mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore
inferiore a trenta minuti, e nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'esi-
medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinarie
recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio e l'importo del buono sost-
del servizio è regolamentato dalla normativa vigente;

2. L'erogazione del buono pasto dovrà avvenire con le seguenti modalità:

a) spetta al dipendente a tempo pieno che effettua almeno un rientro giornaliero ed a conc-
che siano state compiute almeno tre ore di lavoro, con una pausa pasto di almeno mezz'ora
superiore a due ore) ed un rientro di almeno due ore (o viceversa); spetta altresì al dipend-
part-time che per ragioni di servizio sia costretto ad effettuare almeno un rientro giorn-
sempre che siano state compiute almeno tre ore di lavoro, con una pausa pasto di a
mezz'ora ed un rientro di almeno due ore;

b) spetta altresì al dipendente a tempo pieno e a part-time solamente nel caso in cui il p-
orario di lavoro preveda un rientro pomeridiano: in tal caso la pausa pasto deve essere min-
trenta minuti, ma sempre a condizione che siano state compiute almeno tre ore di lavoro
della pausa ed un rientro di almeno due ore (o viceversa).

c) non spetta in caso di orario giornaliero "continuato" e fuori dai casi sopra specificati;

d) con cadenza trimestrale anticipata l'Ufficio Personale eroga i buoni pasto a ciascun dipen-
in base alle previsioni di presenza ed ai rientri del trimestre successivo, detraendo dal nu-
totale dei buoni pasto previsti per il trimestre successivo quelli non utilizzati a causa di asser-
altre cause che inficiano l'applicabilità di quanto previsto al precedente punto a); o
viceversa, aumentando il numero totale dei buoni pasto previsti per il trimestre successi-
numero di buoni pasto che spettavano in più nel trimestre precedente per l'effettuazic-
ulteriori rientri rispetto a quelli normalmente previsti. 3. Per effetto del DL 95/2012 conver-
legge 135/2012 (Spending review) il valore del buono pasto è stato fissato in € 7,00.

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art.39

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, previa delibera della Giunta Comunale di indirizzo e quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

V. DIPENDENTI CONTUATI

ROMPEI CUGI 

BASSETO EMILIO Bassetti, Emilio

CUGNIGNI ROSSELLA 

SEGRETARIO TERRITORIALE
GENERALE UNIFPL di AP/FM


Paolo F. Sabatini

