



COMUNE DI ELMAS

Città Metropolitana di Cagliari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)

PER IL TRIENNIO 2019 -2021

In data 26 giugno 2019 alle ore ^{9.30} presso la residenza municipale del Comune di Elmas, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente Dott.ssa Anna Maria Melis

Componente Dott.ssa Roberta Albanella

Componente Ing. Nicola Ottonello

la delegazione sindacale:

RSU Sechi Patrizia

Onnis Marco Agostino

Casula Elisa

OO.SS. Foddis Priamo Segretario Territoriale UIL

CSA Caboni Massimiliano Segretario Territoriale CSA

CISL Sarigu Paola Segretario Territoriale CISL

Vita la Deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 21/03/2019 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica;

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 6/05/2019 con la quale sono state definite le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la definizione dei contenuti del contratto collettivo decentrato integrativo relativo al 2019 – 2021;

Dato atto che la delegazione trattante si è riunita presso il Palazzo Municipale il 4/04/2019, il 15/04/2019, il 29/04/2019 e il 9/05/2019 su convocazione del Presidente della delegazione trattante per discutere la bozza di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2019 – 2021.

Rilevato che nella riunione del 9/5/2019 è stato raggiunto un accordo sul testo di tale contratto.

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 12.06.2019 di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato integrativo normativo 2019-2021;

Vista l'ipotesi del CCDI normativo 2019-2021 firmato in data 18.06.2019;

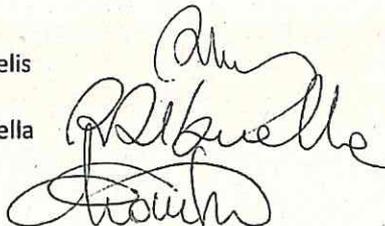
Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 -2021:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente Dott.ssa Anna Maria Melis

Componente Dott.ssa Roberta Albanella

Componente Ing. Nicola Ottonello



la delegazione sindacale:

RSU Sechi Patrizia

Onnis Marco Agostino

Casula Elisa

OO.SS. Foddis Priamo

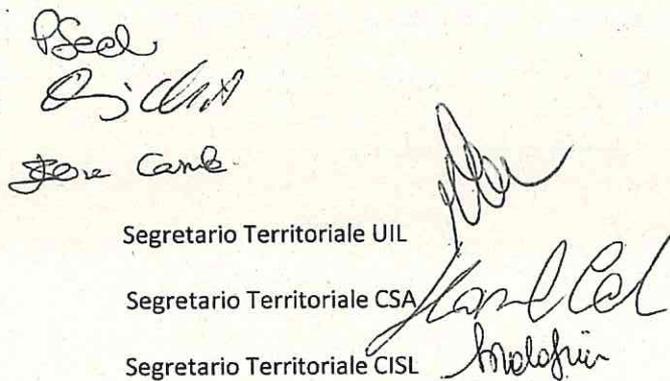
CSA Caboni Massimiliano

CISL Sarigu Paola

Segretario Territoriale UIL

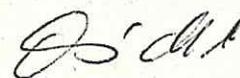
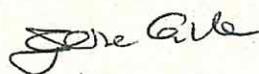
Segretario Territoriale CSA

Segretario Territoriale CISL



Sommario

CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA.....	6
Articolo 1 - Quadro normativo e contrattuale.....	6
Articolo 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	6
Articolo 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto.....	7
Articolo 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.....	7
CAPO II – LE RELAZIONI SINDACALI.....	7
Articolo 5 - Relazioni Sindacali.....	7
Articolo 5bis - Relazioni Sindacali – Informazione.....	8
Articolo 5ter - Relazioni Sindacali – Confronto.....	8
Articolo 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali.....	9
CAPO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE – RISORSE E PREMIALITÀ.....	9
ARTICOLO 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata.....	9
Articolo 8 - Quantificazione delle risorse.....	12
Articolo 9 - Strumenti di premialità.....	12
Articolo 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.....	13
Articolo 11 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.....	14
Articolo 12 - Differenziazione del premio individuale – assegnazione del premio di maggiorazione.....	17
CAPO IV – LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO.....	18



Articolo 13- Conferimenti incarichi di posizioni organizzative	18
Articolo 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.....	18
Articolo 15 – Incentivi complessivi	19
CAPO V – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI	19
Articolo 16 - Progressione economica orizzontale.....	19
CAPO VI – LE INDENNITÀ.....	19
Articolo 17 - Le indennità - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) - Principi generali -.....	19
Articolo 17.A. attività a rischio:.....	20
Articolo 17.B. attività disagiate:.....	20
Articolo 17.C. maneggio valori.....	21
Articolo 18 - Indennità per specifiche responsabilità – Criteri generali.....	21
Articolo 18 bis - Indennità per altre specifiche responsabilità.....	23
Articolo 19 - La reperibilità.....	24
Articolo 20 – Turnazioni.....	24
CAPO VII – ORARIO DI LAVORO.....	25
Articolo 21 - La flessibilità oraria.....	25

1. *L'amministrazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di*

flessibilità in entrata e in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione. 25

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro. 25

3. I dipendenti di cui all'art. 27, c. 4, CCNL 21.05.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'Ente come orario di lavoro. 25

4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Responsabile di Settore e previa informazione all'ufficio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 9.00 – 13.00 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte e i servizi erogati. 25

Articolo 22 - Lavoro straordinario e banca delle ore..... 25

CAPO VIII – INDENNITÀ SECONDO SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE 26

Articolo 23 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali..... 26

Articolo 24 - Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016. 27

Articolo 25 - Compensi per i messi notificatori: 27

CAPO IX - POLIZIA LOCALE..... 28

Articolo 26 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione 28

Articolo 27 - Indennità di funzione per il personale della Polizia locale - Criteri per la sua erogazione..... 28

Articolo 28 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada..... 30

Articolo 29 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato 31

CAPO X – WELFARE INTEGRATIVO 32

Articolo 30 – Welfare integrativo..... 32

Articolo 31 – Previdenza Complementare 32

Norma transitoria..... 32

CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Articolo 1 - Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari e nelle more dell'approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance e della disciplina delle posizioni organizzative.

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018;
D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
2. D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
3. D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
4. Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con Deliberazioni di Giunta comunale n. 103 del 01/06/2004 e successive modifiche e integrazioni;
5. Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con atto n. 72 del 8.07.2011 modificato con successive proprie Deliberazioni n. 59 del 13.06.2012, n. 23 del 14.06.2016, n. 38 del 04.06.2018;
6. CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Articolo 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCDI redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/05/2018 si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza, sia per la parte normativa che per la parte economica, dal giorno successivo alla sua stipulazione e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Fino alla data di entrata in vigore del presente contratto conserva la propria efficacia il CCDI sottoscritto il **27/12/2018** per tutti gli istituti disciplinati dallo stesso.
4. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al successivo art. 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale.



Handwritten signature on the right margin, possibly reading "D. Cant. Romel Col".

5. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.

Articolo 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
 - a) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
 - b) firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico – finanziario.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2.
3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

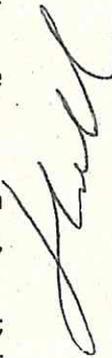
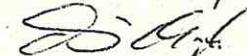
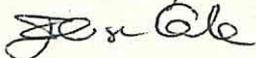
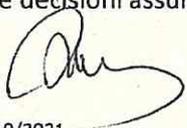
Articolo 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

CAPO II – LE RELAZIONI SINDACALI

Articolo 5 - Relazioni Sindacali

1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
2. Le parti ritengono di dover proseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegua gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
 - a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
 - b) ogni parte può richiedere all'ufficio del personale, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non inferiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
 - c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
 - d) l'ufficio del personale garantisce per ogni seduta la stesura del verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le decisioni assunte;



- e) ogni verbale, a cura dell'ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi;
 - f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'ufficio del personale, viene trasmessa copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;
 - g) al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Ente concede alle rappresentanze sindacali l'utilizzo di una apposita casella di posta elettronica per la trasmissione e ricezione di comunicazioni e documenti utili per la contrattazione.
4. Vengono inoltre assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione e il confronto, che potranno essere attivati su richiesta di una delle parti.

Articolo 5bis - Relazioni Sindacali – Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Articolo 5ter - Relazioni Sindacali – Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.
L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:
 - 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 relativa indennità;
 - 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;
- 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.

Articolo 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Ente, decorsi i termini previsti dall'articolo 8, comma 5 del contratto 2016/2018, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del contratto 2016/2018, allegando il verbale del mancato accordo.

CAPO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE – RISORSE E PREMIALITÀ

ARTICOLO 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1¹ del contratto 2016/2018, tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance²;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, (vedi Regolamento per le Progressioni economiche del personale dipendente approvato con Deliberazione della giunta Comunale n. 106 del 27/12/2018));
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018, 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, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali

¹ Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 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 infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

² In correlazione con l'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Sistema di misurazione e valutazione della performance": «Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.».

[Handwritten signatures and initials]

- per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1³ del contratto 2016/2018;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio 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 del contratto 2016/2018⁴;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h)⁵ del contratto 2016/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3⁶ del contratto 2016/2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2⁷ e 4⁸ del contratto 2016/2018, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'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 salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2⁹ del contratto 2016/2018;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis¹⁰ del CCNL del 14.9.2000;

³ Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

⁴ Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta 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 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

⁵ 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 CCNL 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.446 del 1997;

i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

⁶ Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

⁷ Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

⁸ 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.

⁹ Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

¹⁰ Art.38 bis -Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

- 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 dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2¹¹ del contratto 2016/2018;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2¹² del contratto 2016/2018;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38¹³ del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5¹⁴ del contratto 2016/2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (vedi Regolamento)
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies¹⁵ del contratto 2016/2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8¹⁶ del contratto 2016/2018, in materia di turni di lavoro notturni.

5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

¹¹ I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

¹² Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

¹³ Art.38 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. b) incrementata del rateo della 13^a mensilità.

5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;

- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);

- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

8. La disciplina del presente articolo e del successivo art.39 integrano quella dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

¹⁴ A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

¹⁵ Art. 56-sexies Indennità di funzione.

¹⁶ Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 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 dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

[Handwritten signatures and initials]

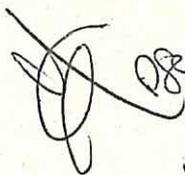
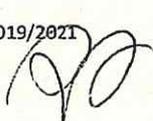
Articolo 8 - Quantificazione delle risorse

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 secondo i criteri previsti dall'art. 67 CCNL
 - a) Risorse stabili
2. Sono ricomprese tutte le fonti di finanziamento di cui all'art 67 comma 1 del CCNL del 21/05/2018 che hanno caratteristica di certezza, stabilità e continuità nel tempo:
 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
 - INDENNITÀ DI COMPARTO
 - b) Risorse variabili
3. Ricomprendono fonti di finanziamento eventuali e variabili indicate nell'art. 67 comma 3 del CCNL del 21/05/2018 e che, al comma 4 dello stesso articolo, rimandano alla contrattazione decentrata i criteri di ripartizione delle risorse disponibili, detratte quelle vincolate da istituti di carattere stabile.
4. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
5. *Le risorse variabili sono inoltre incrementate di una quota proveniente dal fondo Unico Regionale di cui all'art. 15 comma 1 lett. k della Legge Regionale 29/05/2007 n. 2, in cui sono confluiti i fondi derivanti dalla Legge Regionale 23/05/1997 n. 19.*
6. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono stanziare per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Articolo 9 - Strumenti di premialità

1. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1¹⁷ del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del contratto 2016/2018;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;

¹⁷ 1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.



- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54¹⁸ del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
2. È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 del contratto 2016/2018 e specificamente, alla performance *media* individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale e delle risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria¹⁹.

Articolo 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti e disponibili per costituire il "fondo risorse decentrate" sono ripartite annualmente dall'Amministrazione, previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del

¹⁸ Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

¹⁹ Comma 1-bis dell'art. 24 del d.lgs 165/2001.

- correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Articolo 11 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. A ciascun centro di responsabilità è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
2. Le risorse per premiare la performance e le prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs 150/2009 e smi ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di valutazione. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati all'inizio di ogni anno mediante apposita ed esplicita comunicazione; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.
3. Il budget di cui al comma 1 è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'Ente e, salvo le disposizioni di cui al successivo art. 12, definito annualmente sulla base dei criteri di determinazione che seguono.
Partendo dal budget complessivo dell'ente destinato ai premi legati alla performance, attraverso i coefficienti di categoria sotto riportati, si procede alla quantificazione del budget per ogni singolo settore nel seguente modo:
 - a) Ad ogni dipendente viene attribuito il coefficiente corrispondente alla categoria di appartenenza secondo i criteri indicati nella tabella che segue.

Numero degli addetti	Categoria B1: 1	Categoria C: 1,13
	Categoria B3: 1,06	Categoria D: 1,23

- b) Si procede ad effettuare la sommatoria dei coefficienti di pesatura attribuiti a ciascun dipendente come indicato nel punto a).
- c) Si divide il budget complessivo dell'ente per la sommatoria così ottenuta e si ottiene un coefficiente di calcolo.
- d) Si moltiplica il coefficiente di calcolo per il coefficiente di categoria determinando così l'importo massimo di produttività per ciascun dipendente. Sommando gli importi attribuiti ai dipendenti di ogni singolo settore si ottiene il budget destinato allo stesso.
- e) Una volta individuato il budget per settore si procede ad accantonare il 10% di tale somma al fine di poter attribuire il premio di maggiorazione secondo i criteri definiti dal successivo art. 12 del presente CCDI. Si procede, quindi, alla determinazione del premio individuale per categoria attraverso le formule:

$$\text{coefficiente di calcolo} = \frac{\text{Budget di settore}}{\Sigma \text{Coefficienti di pesatura di categoria}}$$

Premio individuale per categoria = coeff. di calcolo X coeff. di pesatura di categoria X valutazione conseguita.

I risparmi che si ottengono dalle minori erogazioni rispetto ai premi medi costituiscono la somma da destinare al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

- f) Si procede quindi alla determinazione del premio medio individuale al fine di determinare il premio di maggiorazione che è pari al 30 % dello stesso.

$$\text{Premio medio individuale} = \frac{\Sigma \text{premi individuali}}{\text{N}^\circ \text{ dipendenti}}$$

Premio di maggiorazione = 30% premio medio individuale

- g) Si ottiene l'importo complessivo per settore da destinare al premio di maggiorazione sommando il 10% precedentemente accantonato con le minori erogazioni.
- h) Dividendo l'importo così ottenuto per il premio di maggiorazione si stabilisce il numero di dipendenti che sulla base di una valutazione più elevata fruirà della maggiorazione del 30%.
4. Il responsabile dell'area organizzativa dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
 5. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo piano esecutivo di gestione e piano delle performance) è effettuata dall'organismo di valutazione in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa.
 6. Vengono valutati, per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, i dipendenti che hanno prestato servizio nell'Ente almeno 180 giorni lavorativi (o 6 mesi di calendario). Sono fatti salvi i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale e tutte quelle assenze per le quali non è prevista riduzione della retribuzione.
 7. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili delle posizioni organizzative sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
 8. La metodologia di valutazione dei progetti gestionali sono definiti dal piano delle performance. Il lavoratore dovrà esser informato dell'attuazione del sistema di valutazione individuato e dovrà conoscere in via preventiva gli obiettivi assegnati generali ed individuali.
 9. Costituisce condizione per l'attribuzione del trattamento economico accessorio ai dipendenti, la validazione da parte del nucleo valutazione della relazione della performance.
 10. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, fatto salvo quanto previsto al precedente punto 7).

11. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Segue esempio ipotetico di quanto esposto:

BUDGET COMPLESSIVO: € 20,000,00

	CATEGORIA (A)	COEFF PESATURA PER CATEGORIA	SETTORI	COFF. DI CALCOLO (B)	IMPORTO MAX PER CAT (A*B)
DIPENDENTE 1	B	1	1	€ 1.019,37	€ 1.019,37
DIPENDENTE 2	C	1,13	2	€ 1.019,37	€ 1.151,89
DIPENDENTE 3	B3	1,06	3	€ 1.019,37	€ 1.080,53
DIPENDENTE 4	B	1	2	€ 1.019,37	€ 1.019,37
DIPENDENTE 5	C	1,13	3	€ 1.019,37	€ 1.151,89
DIPENDENTE 6	C	1,13	1	€ 1.019,37	€ 1.151,89
DIPENDENTE 7	D	1,23	1	€ 1.019,37	€ 1.253,82
DIPENDENTE 8	C	1,13	2	€ 1.019,37	€ 1.151,89
DIPENDENTE 9	D	1,23	3	€ 1.019,37	€ 1.253,82
DIPENDENTE 10	B	1	2	€ 1.019,37	€ 1.019,37
DIPENDENTE 11	B3	1,06	3	€ 1.019,37	€ 1.080,53
DIPENDENTE 12	D3	1,23	1	€ 1.019,37	€ 1.253,82
DIPENDENTE 13	B	1	2	€ 1.019,37	€ 1.019,37
DIPENDENTE 14	C	1,13	3	€ 1.019,37	€ 1.151,89
DIPENDENTE 15	C	1,13	2	€ 1.019,37	€ 1.151,89
DIPENDENTE 16	B3	1,03	1	€ 1.019,37	€ 1.049,95
DIPENDENTE 17	B	1	1	€ 1.019,37	€ 1.019,37
DIPENDENTE 18	B	1	2	€ 1.019,37	€ 1.019,37
TOTALI		19,62			€ 20.000,00

	BUDGET DISPONIBILE
SETTORE 1	€ 6.748,22
SETTORE 2	€ 7.533,13
SETTORE 3	€ 5.718,65

€ 20.000,00

ESEMPIO DI CALCOLO PER IL SETTORE 1

	CAT.	COEFF. PESATURA PER CATEGORIA	SETTORI	IMPORTO MAX PER CAT.	VALUTAZ. IPOTETICHE	IMPORTO MASSIMO tolto il 10%	imp. Max tolto 10% per coeff. Di pesatura cat.	IMPORTO PRODUTTIVITA' IN FUNZIONE DELLA VALUTAZIONE
DIPENDENTE 1	B	1	1	€ 1.019,37	100	€ 913,29	€ 913,29	€ 913,29
DIPENDENTE 6	C	1,13	1	€ 1.151,89	98	€ 913,29	€ 1.032,02	€ 1.011,38
DIPENDENTE 7	D	1,23	1	€ 1.253,82	95	€ 913,29	€ 1.123,35	€ 1.067,18
DIPENDENTE 12	D3	1,23	1	€ 1.253,82	100	€ 913,29	€ 1.123,35	€ 1.123,35

DIPENDENTE 16	B3	1,06	1	€ 1.049,95	97	€ 913,29	€ 968,09	€ 939,05
DIPENDENTE 17	B	1	1	€ 1.019,37	96	€ 913,29	€ 913,29	€ 876,76
TOTALE		6,65		€ 6.748,22			€ 6.073,39	5.931,01

IMPORTO DA ACCANTONARE A QUOTA DI MAGGIORAZIONE	10% DI € 6.748,22	€ 674,82
---	-------------------	----------

BUDGET DA DESTINARE A PREMIALITA'	€ 6.073,39
-----------------------------------	------------

RESIDUO PRODUTTIVITA' (€ 6.073,39 - € 5.931,01)	€ 142,38
---	----------

CALCOLO DEL PREMIO MEDIO INDIVIDUALE	5.931,01/6	€ 988,50
--------------------------------------	------------	----------

QUOTA MAGGIORAZIONE PARI AL 30% DEL PREMIO MEDIO INDIVIDUALE	€ 988,50 * 30%	€ 296,55
--	----------------	----------

IMPORTO DISPONIBILE PER LE QUOTE DI MAGGIORAZIONE	€ 142,38 + 674,82	€ 817,20
---	-------------------	----------

N° QUOTE DI MAGGIORAZIONE EROGABILI	€ 817,20 / 296,55	2,755697907
-------------------------------------	-------------------	-------------

Gli importi residui in seguito all'attribuzione dei premi di maggiorazione costituiscono economie da riportare all'anno successivo.

Articolo 12 - Differenziazione del premio individuale – assegnazione del premio di maggiorazione

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), del contratto 2016/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, in applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018;
2. La misura di detta maggiorazione, calcolata per settore, è definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. In caso di parità si tiene conto del punteggio medio delle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base dell'anzianità anagrafica;
4. A parità delle precedenti condizioni ha precedenza il dipendente che non ha ancora avuto il suddetto premio.

Handwritten signature

Multiple handwritten signatures and initials

CAPO IV – LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Articolo 13- Conferimenti incarichi di posizioni organizzative

1. Nel regolamento per la Valutazione della Performance e disciplina delle Posizioni Organizzative sono definiti i criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 13 e seguenti del contratto 2016/2018, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti.

Articolo 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale voce retributiva una quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal medesimo sistema.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel piano delle performance ed al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, è sviluppato dal sistema di misurazione e valutazione delle performance ed è collegato:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità,
 - b) alla performance individuale;
 - c) alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
4. La valutazione dei risultati e dei miglioramenti o meno realizzati nelle attività e nei servizi continuativi avviene sulla base dell'andamento negli anni degli indicatori più significativi. Si terrà conto della complessità delle attività richieste, nonché delle criticità e dei vincoli relativi alle risorse.
5. La misura dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative sulla base delle risultanze della valutazione delle performance è determinata in applicazione dei criteri generali oggetto di confronto sindacale, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018 siglato il 21/05/2018.

A conclusione del processo valutativo, a ciascun responsabile viene attribuito un punteggio espresso in centesimi, con il quale concorrerà, in proporzione, alla ripartizione delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato.

L'ammontare da destinare alle retribuzioni di risultato equivale al 15% delle somme già complessivamente destinate, sia alla retribuzione di posizione, sia a quella di risultato.

La ripartizione di tali somme tra i responsabili avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:

- a) l'ammontare complessivo da attribuire al risultato viene suddiviso per il numero dei responsabili e successivamente suddiviso per 100, in quanto punteggio massimo conseguibile da ciascuno di essi;
- b) il risultato così ottenuto costituisce il "valore del punto percentuale";

- c) a conclusione del processo valutativo, a ciascun responsabile viene attribuita la somma corrispondente al prodotto tra il punteggio conseguito per il "valore del punto percentuale".

Articolo 15 – Incentivi complessivi

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

CAPO V – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Articolo 16 - Progressione economica orizzontale

1. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, premiano i risultati individuali e sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti individuata nella soglia massima prevista dalla vigente normativa.
2. Le progressioni orizzontali sono finanziate integralmente dalla parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata nella misura percentuale da definirsi anno per anno in sede di contrattazione.
3. Le parti rinviano al Regolamento per la disciplina dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 27/12/2018.

CAPO VI – LE INDENNITÀ

Articolo 17 - Le indennità - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) - Principi generali -

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini non esaustivi di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa, fatte salve le eccezioni previste dal vigente CCNL;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere riportati in aumento del fondo destinato a compensare la performance individuale del presente contratto integrativo.

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,15 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno (per coloro che maneggiano cifre inferiori a € 25.000 annue e € 1,50 per cifre superiori a tale soglia).
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,65 euro al giorno), per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

Articolo 17.A. attività a rischio:

1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
 - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
2. Ad ogni buon conto si fa riferimento a quanto contenuto all'interno del DVR aziendale.

Articolo 17.B. attività disagiate:

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da

rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

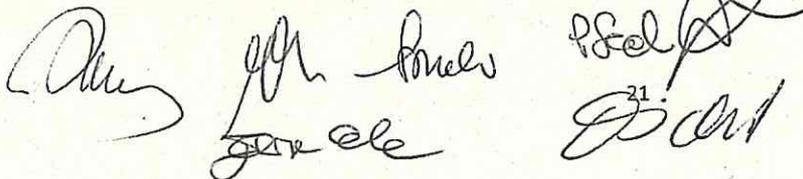
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; orario di lavoro spezzato senza considerare la normale pausa prevista per l'erogazione dei buoni pasto; la condizione disagiata deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto alle condizioni ordinarie di lavoro;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto alle condizioni ordinarie di lavoro;
 - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.

Articolo 17.C. maneggio valori

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:
 - Economo comunale;
 - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.
2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.
3. L'indennità viene erogata ad avvenuta rendicontazione annuale sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Articolo 18 - Indennità per specifiche responsabilità – Criteri generali

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei



Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori. Detto importo previa informazione ai soggetti sindacali, viene ripartito tra i vari settori in relazione ai seguenti fattori: tipologia di procedimenti, numero di dipendenti assegnati e comunque in coerenza con quanto previsto nella tabella sottostante.

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
 - a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- b) Responsabilità gestionale, che comprende:
 - b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
- c) Responsabilità professionale, che comprende:
 - c.1 = Responsabilità di processo;
 - c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

2. L'importo dell'indennità, che non potrà essere superiore ai €. 3.000,00 annui lordi, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità. La ripartizione dei punteggi e la conseguente quantificazione dell'indennità verrà effettuata annualmente in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa – parte economica.

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5
b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15

1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

Articolo 18 bis - Indennità per altre specifiche responsabilità

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

- competete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

Per le funzioni di cui alla lettera b) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 300,00 per le funzioni di addetto ai servizi di protezione civile.

Per le funzioni di cui alla lettera c) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 300,00 per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori.

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

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Articolo 19 - La reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24 comma 1 del CCNL.
3. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in € 10,33.
4. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'Ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a otto volte a condizione che il limite complessivo non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile.
5. *In tal caso la parte eccedente i 6 turni ordinari sarà remunerata nella misura di € 12,00.*

Articolo 20 - Turnazioni

1. Nell'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, sono stati istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti della malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce invece gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
3. *bis sono ammessi nell'arco del mese 5 scostamenti non codificati nel precedente comma di cui: 3 giorni di scostamento turno ordinari e 2 giorni motivati e giustificati dal Comandante.*
4. 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 professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati se le strutture operative prevedono 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 giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

5. 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 10²⁰.
6. 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 CCNL 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 CCNL del 9.5.2006;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
7. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del contratto 2016/2018.
9. Il personale che si trova nelle particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del contratto 2016/2018, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2²¹, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

CAPO VII – ORARIO DI LAVORO

Articolo 21 - La flessibilità oraria

1. *L'amministrazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata e in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.*
2. *Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.*
3. *I dipendenti di cui all'art. 27, c. 4, CCNL 21.05.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'Ente come orario di lavoro.*
4. *I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Responsabile di Settore e previa informazione all'ufficio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 9.00 – 13.00 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte e i servizi erogati.*

Articolo 22 - Lavoro straordinario e banca delle ore

1. **Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo**

²⁰ Detto limite potrà essere elevato.

²¹ 2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.

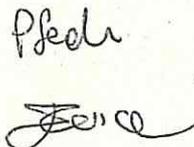
25

- di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
 3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato con separati accordi, previa specifiche direttive dell'Ente, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.
 4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. b) incrementata del rateo della 13^a mensilità.
 5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
 6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
 7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
 8. In applicazione agli artt. 38 e 38 bis del CCNL 14/09/2000 e art 7 comma 4 lett. o) ed s) del CCNL le parti concordano che:
 - a) Il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue, compatibilmente con il budget assegnato al Settore;
 - b) È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
 9. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 100 ore annue per l'intero Ente, nei limiti del budget assegnato al Settore. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
 10. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, formalmente finanziate da Enti diversi, non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

CAPO VIII – INDENNITÀ SECONDO SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Articolo 23 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali

1. Per gli incentivi di seguito elencati si conviene quanto segue:



- a) per le funzioni tecniche (art. 113, comma 2²², D.Lgs. 50/2016): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
- b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p)²³ D.Lgs. 446/1997): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
- c) previsti dall'art. 43²⁴ della legge 27 dicembre 1997, n.449, come modificato dall'art. 45 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati: le parti prendono atto che vengono ripartite fra il personale addetto secondo apposito regolamento, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
- d) per 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.446 del 1997; le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
- e) mediante appositi avvisi pubblici si individua il personale dipendente chiamato a svolgere le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al di fuori dell'ordinario orario di lavoro; per tali finalità sono riconosciuti dei compensi che confluiscono nel fondo risorse decentrate i cui oneri relativi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.

Articolo 24 - Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

- 1. Le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento vigente nell'Ente (in corso di approvazione).

Articolo 25 - Compensi per i messi notificatori:

- 1. Il compenso, disciplinato dall'art. 54 del CCNL del 14-09-2000, è erogato a favore dei messi notificatori per la notificazione degli atti dell'Amministrazione finanziaria, nella misura del 30% del rimborso spettante all'Amministrazione per ogni atto notificato.

²² Comma 3, art. 113 del d.lgs. n. 50/2016. «L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori».

²³ «prevedere che ai fini del potenziamento degli uffici tributari del comune, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, possono essere attribuiti compensi incentivanti al personale addetto.».

²⁴ Comma 4, art. 43 della legge n. 449/1997. «Con uno o più regolamenti, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le pubbliche amministrazioni individuano le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto».

CAPO IX - POLIZIA LOCALE

Articolo 26 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'orario di lavoro del personale della polizia locale è articolato su 35 ore settimanali in turni di 6 ore per sei giorni su sette.
2. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera il cui importo giornaliero lordo è determinato in € 1,50.
3. La misura dell'indennità di cui sopra è definita sulla base delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
4. L'indennità di cui al comma 2 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 esterno non deve essere saltuario, né occasionale ma svolto ordinariamente (per la maggior parte dei giorni di prestazione della turnazione) ed in misura prevalente (intendendosi *almeno il 50%* rispetto al servizio interno).
6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del contratto 2016/2018;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018 disciplinata dall'art. 17 del presente contratto decentrato.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.

Articolo 27 - Indennità di funzione per il personale della Polizia locale - Criteri per la sua erogazione.

1. Ai sensi dell'art. 56-sexies del contratto 2016/2018 il Comune può erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da definire annualmente in sede di contrattazione decentrata.
3. Le fattispecie alle quali il responsabile della Polizia locale dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b) coordinamento di risorse umane;
 - c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. 50/2016, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;

4) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
5) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
6) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del Responsabile, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del contratto 2016/2018;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità dei servizi esterni di cui all'art. 56-quinquies del contratto 2016/2018;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non cumulabile con le indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.

Articolo 28 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n.285/1992 (Nuovo codice della strada) sono destinati, in 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 pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del contratto 2016/2018;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Con la deliberazione della Giunta comunale adottata ai sensi del comma 5 dell'art. 208 del Nuovo codice della strada, vengono definite annualmente le risorse da destinare alla componente variabile del fondo, per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.
3. I dipendenti che rendono la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera nei servizi della polizia locale ed abbiano titolo per percepire i premi correlati alla performance potranno chiedere la corresponsione nella forma di beni e servizi di welfare integrativo.

PSchw
Am
Amel
Amel
Amel

Articolo 29 - 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, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ovvero quelle prive di interesse pubblico e che perseguono finalità lucrative, che ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Con apposito regolamento verranno definite in maniera puntuale le manifestazioni escluse dall'obbligo di corresponsione delle spese, quali le manifestazioni di interesse pubblico, organizzate da soggetti privati o di natura privata destinatari di contributi o di patrocini o di riconoscimento della valenza istituzionale, in relazione alle disposizioni in materia di concessione di contributi pubblici²⁵ e sponsorizzazioni²⁶. Sono sicuramente esenti da rimborso quelle tipologie di servizio che sono svolte dal corpo di polizia locale nel campo delle funzioni pubbliche propriamente dette, quali le riunioni pubbliche *stricto iure*, tra cui anche le cerimonie religiose²⁷ ed i cortei funebri²⁸. Spetterà infine alla potestà regolamentare disciplinare le modalità di pagamento delle somme a carico del soggetto organizzatore/promotore, inclusa la possibilità di richiedere in anticipo o a consuntivo tali somme.
3. Le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi per conto terzi, in materia di sicurezza e di polizia stradale, sono circoscritte ai servizi di organizzazione e regolazione del traffico²⁹.
4. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
5. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
6. In ordine alle modalità di quantificazione dell'orario di lavoro svolto dagli agenti di polizia locale per garantire la sicurezza stradale con riferimento all'evento/manifestazione organizzato da privati, può essere considerato tutto il servizio prestato, ordinario ed eventualmente aggiuntivo.
7. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al presente articolo sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

²⁵ Art. 12, comma 1 della legge 142/1990.

²⁶ Art. 6, comma 9 della legge 122/2010.

²⁷ Art. 25 TULPS - RD n. 773/1931. Chi promuove o dirige funzioni, cerimonie o pratiche religiose fuori dei luoghi destinati al culto, ovvero processioni ecclesiastiche o civili nelle pubbliche vie, deve darne avviso, almeno tre giorni prima, al Questore.

Art. 26 TULPS - RD n. 773/1931. Il questore può vietare, per ragioni di ordine pubblico o di sanità pubblica, le funzioni, le cerimonie, le pratiche religiose e le processioni indicate nell'articolo precedente, o può prescrivere l'osservanza di determinate modalità, dandone, in ogni caso, avviso ai promotori almeno ventiquattro ore prima.

²⁸ Art. 27 TULPS - RD n. 773/1931. Le disposizioni di questo capo non si applicano agli accompagnamenti del viatico e ai trasporti funebri, salve le prescrizioni delle leggi e dei regolamenti di sanità pubblica e di polizia locale.

Il questore può vietare che il trasporto funebre avvenga in forma solenne ovvero può determinare speciali cautele a tutela dell'ordine pubblico e della sicurezza dei cittadini.

²⁹ Conferenza unificata Stato - Città ed autonomie locali, nella seduta del 26 luglio 2018.

Handwritten signatures and initials:
- Top right: "Koul Col"
- Middle right: "PP"
- Bottom: "Peele", "Jorece", "P. Am", "J. Jones", "AS", "CHA"
- Page number: "31"

CAPO X – WELFARE INTEGRATIVO

Articolo 30 – Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, 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 canali 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 delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Articolo 31 – Previdenza Complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, gli enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Norma transitoria

1. Il presente ha valenza dal 1 Gennaio 2019. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.

