

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

Anni 2018 – 2020



COMUNE DI ORGOSOLO

| | |
|--|----------------|
| TITOLO I° – Disposizioni generali | pag. 4 |
| Art. 1 - Disposizioni Preliminari | pag. 4 |
| TITOLO II° – Vigenza e ambito di applicazione | pag. 4 |
| Art. 2 - Oggetto e verifiche dell'attuazione del contratto decentrato | pag. 4 |
| Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione | pag. 4 |
| TITOLO III° - Agibilità sindacali | pag. 5 |
| Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali | pag. 5 |
| Art. 5 - Partecipazione dei Lavoratori | pag. 5 |
| TITOLO IV° - Relazioni Sindacali | pag. 6 |
| Art. 6 - Relazioni Sindacali | pag. 6 |
| Art. 7 - Interpretazione Autentica | pag. 6 |
| Art. 8 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali | pag. 6 |
| TITOLO V° - Criteri generali di Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa | pag. 7 |
| Art. 9 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa | pag. 7 |
| Art. 10 - Condizioni all'Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate | pag. 8 |
| Art. 11 - Integrazione del Fondo Risorse Decentrate | pag. 8 |
| TITOLO VI° - Performance | pag. 9 |
| Art. 12 - Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance | pag. 9 |
| Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance | pag. 9 |
| Art. 14 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari | pag. 11 |
| TITOLO VII° - Disciplina progressioni economiche | pag. 11 |
| Art. 15 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche | pag. 11 |
| TITOLO VIII° - Disciplina delle Indennità | pag. 14 |
| Art. 16 - Principi Generali | pag. 14 |
| Art. 17 - Criteri generali Indennità per l'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro | pag. 14 |
| Art. 18 - Indennità di servizio esterni di vigilanza | pag. 16 |
| Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità con un ristoro fino a € 3.000 | pag. 17 |
| Art. 20 - Indennità per Specifica Responsabilità con un ristoro fino a € 350,00 | pag. 18 |
| TITOLO IX° - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge | pag. 18 |
| Art. 21 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge | pag. 18 |
| Art. 22 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo | pag. 18 |
| TITOLO X° - Compensi ai titolari di posizione organizzativa | pag. 19 |
| Art. 23 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative | pag. 19 |
| Art. 24 - Norma per gli enti provvisti di Avvocatura | pag. 19 |
| Art. 25 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge | pag. 20 |
| TITOLO XI° - Sicurezza e qualità del lavoro | pag. 20 |
| Art. 26 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro | pag. 20 |
| Art. 27 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi | pag. 21 |
| TITOLO XII° - Del personale con contratto di formazione lavoro, di somministrazione, tempo parziale | pag. 21 |
| Art. 28 - Salario accessorio del personale assunto con Contratto di formazione lavoro, di somministrazione, tempo parziale | pag. 21 |
| Art. 29 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale | pag. 21 |
| TITOLO XIII° - Disciplina dell'orario di lavoro | pag. 21 |
| Art. 30 - Attività svolte in regime di turnazione e elevazione dei limiti dell'arco temporale e del numero dei turni – Integrazione delle situazioni | |

| | |
|--|----------------|
| personali e familiari – Riduzione alle 35 ore settimanali _____ | pag. 21 |
| Art. 31 - Lavoro Straordinario _____ | pag. 22 |
| Art. 32 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario _____ | pag. 23 |
| Art. 33 - Disciplina della "Banca delle ore" e definizione del limite individuale annuo _____ | pag. 23 |
| Art. 34 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 _____ | pag. 24 |
| Art. 35 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita per conciliare la vita lavorativa e familiare _____ | pag. 24 |
| Art. 36 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale , ai sensi dell'art. 25, comma 2 _____ | Pag. 25 |
| Art. 37 - 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 _____ | pag. 25 |
| TITOLO XIV® - Area delle Posizioni Organizzative _____ | pag. 25 |
| Art. 38 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa _____ | pag. 25 |
| TITOLO XV® - Personale di Polizia Locale _____ | pag. 26 |
| Art. 39 Definizione delle indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale _____ | pag. 26 |
| FIRME _____ | pag. 27 |






TITOLO I°

Disposizioni Generali

Art. 1 Disposizioni Preliminari

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e s.m.i e dal D. Lgs. 150/2009.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dal Presidente della Delegazione di Parte Pubblica, dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs 165/2001 non è in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti; tratta delle materie espressamente demancate dal CCNL e nei termini ivi previsti.
4. La procedura per la stipulazione del contratto decentrato integrativo è determinata da quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e dai recenti interventi del legislatore.
5. La contrattazione da parte del Presidente della delegazione di parte Pubblica si è svolta nel rispetto delle Direttive dell'Organo Politico con l'indicazione in particolare::
 - della posizione della parte pubblica rispetto ai contenuti delle piattaforme e delle richieste presentate dai rappresentanti dei lavoratori ;
 - dei contenuti contrattuali necessari per il raggiungimento degli obiettivi e dei programmi generali dell'ente ;
 - delle linee di politica del personale dell'amministrazione con l'indicazione delle possibili convergenze con le linee di politica sindacale e del personale indicate nelle piattaforme e richieste sindacali;
 - delle indicazioni per l'utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili anche inserite come risorse variabili per particolari attività o specifici obiettivi prioritari;
 - dei particolari contenuti da inserire nel contratto integrativo per la soluzione di problemi organizzativi e funzionali dell'ente;
 - delle particolari attenzioni da osservare per garantire al contratto decentrato integrativo la coerenza con i costi e le indicazioni di carattere finanziario e con i vincoli di bilancio e delle norme contrattuali in materia di quantificazione delle risorse.
6. Il presente Contratto è la sintesi degli impegni e delle modalità attuative concordate e vincolanti e, per questo motivo, i verbali delle riunioni della trattativa evidenziano esclusivamente le posizioni delle singole componenti e non hanno, pertanto, valore interpretativo verso una l'una o l'altra posizione o interpretazione.
7. Il presente contratto integrativo, corredato delle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, deve essere trasmesso entro 5 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi del comma 8, dell'art. 8 del CCNL 21 Maggio 2018, , per via telematica all'ARAN e al CNEL.

TITOLO II°

Vigenza e ambito di applicazione

Art. 2 - Oggetto e verifiche dell'attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale

1. Il Comune di Orgosolo, le OO.SS. territoriali e la RSU dell'ente, stipulano il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Livello Aziendale, per disciplinare i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in conformità alle disposizioni di cui al CCNL del 21 Maggio 2018.
2. Le parti, in richiamo al comma 7 dell'art. 8 del CCNL del 21.02.2018, convengono che verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica anche su richiesta delle OO.SS. firmatarie del CCNL. In quest'ultimo caso, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo Aziendale (CDIA) si applica a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Orgosolo.

2. Il presente CDIA ha validità per tre anni e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CDIA, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale. Per l'anno 2018 si applica la disciplina, per quanto compatibile, prevista nel CDIA per l'anno 2017.

3. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 21 Maggio 2018.

5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta del Comune.

6. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal Presidente. Per la parte sindacale, firmano la RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo, devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato.

7. Ai fini della validità della contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

8. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse annuali destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018 e nel rispetto della disciplina dell'art. 68 dello stesso CCNL salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, può ritenersi valida, in accordo, per l'intero triennio. In tal caso le parti concordano di incontrarsi entro gli ultimi tre mesi di ogni anno, per verificare sia la consistenza delle risorse a disposizione per i singoli istituti, sia per le eventuali modifiche da concordare sia, eventualmente per completare ed integrare la contrattazione annuale obbligatoria sull'utilizzo delle risorse decentrate.

TITOLO III°

Agibilità Sindacali

Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali

1. Le parti condividono il fatto che il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Per quanto riguarda i permessi sindacali dei dirigenti sindacali e delle R.S.U., si dà atto dei contenuti e delle modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia ed in particolare di quanto previsto dall'art. 30 della Legge 300/70 riguardo alle riunioni degli organismi direttivi dei vari livelli sindacali secondo la disciplina dell'art. 11 del citato CCNL;

3. Per quanto concerne le assemblee, l'amministrazione si impegna a fornire locali idonei per il loro svolgimento considerando il personale operante al di fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea, autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;

4. Oltre che le organizzazioni sindacali, le rappresentanze sindacali unitarie hanno diritto ad uno spazio per le pubblicazioni e le informazioni ai dipendenti ;

5. Da parte dell'Ente vanno garantite le informazioni e le comunicazioni con l'invio tramite posta certificata o altro mezzo che ne consenta la tracciabilità, e l'attivazione di una bacheca informatica nella quale tempestivamente inviare dati, informazioni o documentazione .

Art. 5 - Partecipazione dei Lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione si impegna ad attivare tutti quegli strumenti atti alla



circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.

2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:

- I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
- II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
- III. Promozione delle pari opportunità;
- IV. Qualità dei servizi erogati;
- V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione.

TITOLO IV°

Relazioni Sindacali

Art 6 - Relazioni Sindacali

1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le parti confermano l'intenzione di attuare pienamente i modelli relazionali previsti dai CCNL e in particolare per quanto previsto in materia di relazioni sindacali, Informazione, Confronto, Contrattazione integrativa, che, per brevità non vengono riportate nel presente CCDIA.

2. In particolare per il confronto, sulle materie previste dal comma 3 dell'art. 5 del CCNL 21 Maggio 2018 si concorda che, a seguito della trasmissione delle informazioni da parte dell'Ente, le parti si incontrano entro 5 giorni a seguito della richiesta di incontro da parte dei soggetti sindacali ferma restando la possibilità della convocazione, da parte dell'amministrazione contestualmente all'invio della documentazione .

3. Per quanto riguarda in particolare la trattativa annuale per la ripartizione delle risorse accessorie del Fondo per le risorse decentrate si concorda il rispetto della seguente tempistica:

a) L'ente, provvede, entro il 31 di Gennaio di ciascun anno, alla quantificazione delle risorse che confluiscono Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21.02 sia per la parte fissa che per una ipotesi per la parte variabile. **I rappresentanti sindacali e RSU possono richiedere opportune e consentite integrazioni della parte variabile del fondo entro 30 giorni dall'acquisizione della documentazione relativa al Fondo.**

4. b) Entro i 30 giorni successivi alla conclusione dell'iter di cui alla lett. a) l'ente provvede alla convocazione della Delegazione Sindacale.

Art. 7 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, c/o fax, c/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. Le parti danno atto che ai sensi dell'art. 3 comma 5 del CCNL 21 Maggio 2018 l'eventuale accordo d'interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.

Art. 8 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali

1. L'ente, in caso di sciopero, applica le norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, secondo la disciplina di cui all'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002 che prevede che **le prestazioni, sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero**

2. Le parti concordano che nell'ente le prestazioni dovute e i contingenti necessari per garantire l'erogazione in caso di sciopero sono i seguenti:

| Servizio | Prestazione Dovuta | Contingente in servizio (profili e numeri) |
|--------------|--|--|
| Stato civile | Raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento | |
| Elettorale | Attività previste in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni | |

| | | |
|--|--|--|
| | elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti | |
| Igiene, sanità ed attività assistenziali | Servizio di pronto intervento e di assistenza anche domiciliare per assicurare la tutela fisica, la confezione distribuzione e somministrazione dei parti a persone non autosufficienti e ai minori affidati alle strutture anche a carattere residenziale | |
| Cimiteriale | Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme | |
| Rete stradale | Servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24 | |
| Servizi del personale | Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni) | |
| Polizia municipale | Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c) attività di pronto intervento; d) attività della centrale operativa; e) vigilanza della casa municipale; f) assistenza al servizio in caso di sgombero neve | |
| Servizi culturali | Solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione | |
| Servizio di protezione civile | Da presidiare con personale in reperibilità | |

3. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue: a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile; b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile; c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione; d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro; e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

4. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990 come modificata ed integrata dalla legge n.83/2000 5. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002 e alla legge 146/90 e s.m.i.

Titolo V°

Criteri generali di Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa




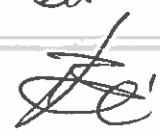
Art. 9 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Ai sensi del comma 5, dell'art. 7 del D.Lgs 165/2001, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, pertanto la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della correttezza.

2. A tal fine l'ente rende annualmente disponibili alla contrattazione a cadenza annuale, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate costituite secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici, ricorrendone i presupposti, previsti al comma 1 dell'art. 68 del richiamato CCNL.

3. La contrattazione integrativa riserva la quota eccedente le risorse stabili di cui al precedente comma 2 e la quota delle risorse variabili costituite ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, destinandole, ricorrendone i presupposti, a remunerare:

- a) premi correlati alla performance;
- b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 Maggio 2018;
- c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21 Maggio 2018;

e) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater per il personale della polizia locale

4. La quota prevalente di cui al comma precedente è a sua volta destinata, almeno nella misura del 30%, a remunerare premi correlati alla performance. Il predetto valore del 30% può essere aumentato in sede di contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse per corrispondere i trattamenti economici accessori di cui all'art. 68 del CCNL 21 Maggio 2018.

5. Le eventuali risorse di cui al comma 3 non integralmente utilizzate vengono portate ad integrazione delle risorse annuali di cui al precedente comma 4. Eventuali risorse non integralmente utilizzate per le finalità di cui al comma 4, sono ulteriormente riassegnate e integrano quelle destinate ai premi correlati alla performance di cui alla lettera a) del comma 3.

Art. 10 - Condizioni all'integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate

1. Ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs n. 75/2017, le integrazioni della parte variabile del fondo di cui ai commi 4 e 5 del precitato art. 67, sono condizionate dal rispetto dei seguenti oneri procedurali e normativi:

a. le integrazioni del fondo con le risorse di cui trattasi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001);

b. le possibilità di incremento delle risorse decentrate di parte variabile non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro normativo di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di contenimento della spesa per il personale e degli obiettivi di finanza pubblica;

c. la decisione di avvalersi della disciplina di cui al comma 4 e alla lett. b) del comma 5 dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, deve fondarsi sulla necessaria e preventiva valutazione da parte dell'ente, a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno (revisori dei conti) in ordine alla propria situazione economico - finanziaria ed alla propria capacità di bilancio (anche alla luce dei vincoli previsti dalle leggi finanziarie e degli obblighi di contenimento della spesa), quali risultano nel momento in cui interviene la decisione stessa;

d. la somma di cui trattasi verrà definitivamente resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dell'organo di valutazione del grado di conseguimento dei risultati attesi collegati all'integrazione a favore del personale coinvolto nei risultati, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato e dell'apprezzamento della partecipazione dei singoli lavoratori;

2. Il rispetto degli oneri procedurali di cui al presente articolo, nonché quelli previsti dal comma 5 dall'art. 40 bis del D.Lgs 165/2000, ai fini dell'integrazione e utilizzo delle risorse di cui trattasi, costituiscono norma di riferimento per l'integrazione.

Art. 11 - Integrazione del Fondo Risorse Decentrate

1. Nel rispetto delle condizioni di cui al precedente art.10 in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018:

a) sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza destinato, di norma ad integrare il trattamento accessorio collegato ad obiettivi di performance ritenuti particolarmente rilevanti da parte dell'organo esecutivo dell'ente che la dispone. Trattandosi di risorse destinate ad incrementare il trattamento accessorio collegato agli obiettivi di performance, le stesse sono rese disponibili a seguito della valutazione del raggiungimento dell'obiettivo/obiettivi collegati e liquidato in base a quanto previsto dalla Metodologia di valutazione della Performance approvata dall'Ente.

b) di un importo, quantificato sulla base dell'impegno richiesto, per il conseguimento di obiettivi di ampliamento dei servizi esistenti o di mantenimento di predefiniti standard di servizio in termini di quantità, qualità e grado di soddisfazione dei cittadini fruitori, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale comprensivi della remunerazione di specifici istituti contrattuali collegati agli obiettivi di cui trattasi. In tale ambito sono ricomprese sia le risorse necessarie agli incentivi del personale a tempo determinato in servizio nell'ente in proporzione alla durata dei contratti, sia quelle relative alla lett. c) dell'art. 56 quater del CCNL 21 Maggio 2018 (Proventi delle violazioni al codice della strada per la parte destinata all'incentivazione monetaria collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale). Trattandosi di risorse destinate ad incrementare il trattamento accessorio collegato agli obiettivi di performance, le stesse sono rese definitivamente disponibili, al netto di quelle destinate a remunerare istituti diversi dei trattamenti connessi al raggiungimento di obiettivi, solo a fronte della valutazione del raggiungimento dell'obiettivo/obiettivi collegati in base a quanto previsto dalla Metodologia di valutazione della Performance approvata dall'Ente.



c) delle risorse previste da normative specifiche relativamente al personale coinvolto in particolari attività incentivate (L.R. 19; art. 113 D.Lgs. 50/2016;)

2. In sede di contrattazione a cadenza annuale, l'ente può provvedere, anche su proposta dei Responsabili, all'integrazione del fondo con le risorse di cui alle lettere a) e b) del precedente comma 1, destinandole tutte o in parte a finanziare istituti contrattuali di carattere organizzativo finalizzati a garantire la piena funzionalità dei servizi. I Responsabili interessati provvederanno a presentare anche congiuntamente il piano di utilizzo delle risorse comprensivo dell'attività da svolgere, del personale coinvolto, dei risultati attesi. Le stesse saranno rese disponibili in funzione del conseguimento dei risultati attesi collegati all'integrazione.

Titolo VI°

Performance

Art. 12 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance

1. Costituiscono ambiti di misurazione e valutazione:

a) La Performance Organizzativa che riguarda l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso. Alla stessa viene assegnato un peso complessivo (incidenza) pari a quanto previsto dalla Metodologia di valutazione della Performance adottata dall'Ente per gli obiettivi assegnati annualmente entro il 31 gennaio (scadenza prevista per legge per l'approvazione del Piano della performance dell'ente).

b) La Performance Individuale che riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati al responsabile della struttura (Settore/Area) e dai Comportamenti Professionali valutati in base a quanto previsto dalla Metodologia di valutazione della Performance adottata dall'Ente (ora oggetto di confronto sindacale). I Comportamenti Professionali sono azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere un risultato e pertanto attiene al "come" viene resa la prestazione e interpretato il ruolo rispetto alla posizione lavorativa attribuita. Alla Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al Responsabile della struttura e da questi al personale assegnato e ai Comportamenti Professionali è assegnato un peso complessivo (incidenza) pari a quanto previsto dalla Metodologia di valutazione della Performance adottata dall'Ente per gli obiettivi assegnati annualmente

2. Fermo restando che alla Performance Organizzativa va assegnato un peso maggiore, le percentuali possono essere modificate in sede di contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse previste per il trattamento accessorio collegato alla performance e adeguatamente riportate nella Metodologia di valutazione della Performance dell'Ente all'atto del previsto aggiornamento e integrazione annuale.

Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito in funzione degli esiti della valutazione della performance conseguita in relazione:

- a) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
- b) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici della performance individuale;
- c) alla valutazione dei comportamenti organizzativi

2. Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:

I. Per valutazioni inferiori al 60% il dipendente non accede al premio;

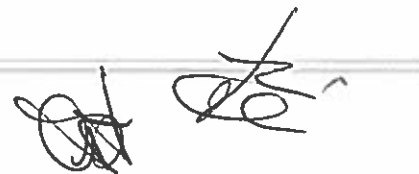
II. Per valutazioni comprese il 60% fino al 80% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;

III. Per valutazioni maggiori dell'80% e fino al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile.

IV. Oltre i 95 punti/percentuale il personale partecipa all'attribuzione del premio maggiorato di cui all'art. 69 CCNL 21 Maggio 2018. Tale maggiorazione calcolata con le modalità indicate nel successivo punto 3.0, va assegnata al 100% dei dipendenti che partecipano alla sua attribuzione in base alla graduatoria relativa al punteggio, oltre i 95 punti/percentuale, delle valutazioni ottenute nell'anno di riferimento

3. Per il personale, funzionalmente dipendente dai titolari di Posizione Organizzativa, la quantificazione del valore del trattamento accessorio collegato alla performance è determinato nel modo come appresso indicato:

3.1) Dalle risorse destinate ai premi per gli obiettivi di performance dalla contrattazione annuale, si accantona il 4% da destinare al finanziamento del premio per l'eccellenza maggiorato previsto dall'art. 69 CCNL 21 maggio 2018 e dai successivi punti dall'8 al 12 del



presente articolo;

3.2) Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione: I. categoria A – parametro 100 categoria II. B – parametro 106; III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (economica) – parametro 112; IV. categoria C – parametro 119 V. categoria D – parametro 130; VI. categoria D – posizione infracategoriale D3 (economica) – parametro 150;

- La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

3.3) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni giuridiche di ingresso B3-D3;

3.4) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;

3.5) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;

3.6) divisione dell'ammontare dell'intero fondo (che residua dall'accantonamento indicato dal precedente punto 3.1) per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

3.7) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria, moltiplicato per il rapporto fra le ore di lavoro annue previste dal contratto individuale e quelle previste full time per ciascun dipendente dell'ente, da cui si ottiene l'ammontare del Budget individuale.

4. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.

5. Il budget individuale esitato in applicazione della procedura di cui al precedente comma 3 e quello previsto per i Responsabili titolari di P.O. (Indennità di risultato) compete, oltreché per effetto del positivo apporto del dipendente e del titolare di P.O ai risultati, come esitato dal processo di valutazione, anche, ai sensi del comma 10 lett. e) dell'art. 36 del CCNL 21 Maggio 2018, in funzione delle giornate effettive lavorate (escluse le ferie e le assenze che non producono decurtazione). Per questo motivo i trattamenti accessori subiscono una riduzione nella misura come appresso indicata:

5.1 Per assenze da 11 gg fino a 30 gg lavorativi oltre le ferie e le assenze consentite, il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto di 1/220° per ogni giorno di assenza;

5.2 Per assenze da 31 gg e fino a 60 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto del 20.%;

5.3 Per assenze da 61 gg lavorativi e fino a 90 giorni il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 40 %; Per assenze superiori ai 90 gg il trattamento accessorio collegato alla Performance non è erogato

6. Le disposizioni di cui al precedente comma 5 trovano applicazione anche per il personale di cui all' art. 43 del CCNL 21 Maggio 2018.

7. Se e qualora il periodo di assenza è tale da non consentire la misurazione e conseguente valutazione delle performance del dipendente, la stessa viene cessata per il periodo di riferimento e non concorre alla determinazione, fermo restando le disposizioni di cui al comma 4 dell'art. 15 del presente CDIA, della graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica di cui al predetto art.15.

8. I residui generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti commi 2 (valutazioni) e 5 (presenza in servizio) , sono portati in aumento alla maggiorazione del 30% di cui al comma 3.1 e al successivo comma 9.

9. Ai sensi del comma 3 dell'art. 69 del CCNL 21.01.2018, per il personale di cui al precedente comma 3 (nella percentuale massima del 30% arrotondata per eccesso ovvero sino alla concorrenza della somma accantonata), che consegue le valutazioni più elevate (oltre il 95%), deve essere attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla Performance, che si aggiunge alla quota ordinaria del premio acquisito in relazione all'esito della valutazione.

10. La quota di maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (oltre il 95%) ai sensi del comma 2 ed è assegnata al personale che ha conseguito la valutazione positiva citata sino alla concorrenza della somma accantonata e destinata a tal fine.

11. Fermo restando che la percentuale minima del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, le percentuali di cui al comma precedente possono essere modificate in sede di contrattazione annuale per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate e in ogni caso le somme di cui al comma 3 dell'art.14 che dovessero residuare a conclusione dell'iter valutativo sono portate ad integrazione del fondo dell'anno destinato alla performance.

12. La maggiorazione è uniformemente distribuita al personale, nella misura del 30% massimo arrotondata all'unità superiore, indistinto per Settore/Area di appartenenza, che ha conseguito nella Performance Individuale una valutazione superiore al 95% del punteggio attribuibile, secondo la

graduatoria del punteggio conseguito. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri:

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

Qualora nessun dipendente acceda alla maggiorazione o non si utilizzino tutte le risorse accantonate, il residuo così determinato rientra, in funzione della fonte di provenienza, al fondo dell'annualità successiva (per le rispettive parti stabili e variabili).

Art. 14 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari

1. Al personale interessato da un procedimento disciplinare cui sia seguita l'irrogazione della sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto di cui all'art. 55 bis del D.Lgs 165/2001, è preclusa l'attribuzione dei premi collegati alla Performance.
2. Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare, il processo di misurazione valutazione della Performance, per il personale interessato dal procedimento di cui trattasi, è sospeso in attesa delle risultanze cui perverrà la Commissione per i procedimenti disciplinari dell'ente.
3. L'evenienza di cui al precedente comma 2, comporta la sospensione dell'utilizzo, per altri fini, delle risorse previste per il trattamento accessorio collegato alle performance del personale interessato dal procedimento disciplinare. In caso di irrogazione della sanzione superiore al rimprovero scritto, le risorse non distribuite sono portate ad incremento delle risorse del fondo per i trattamenti accessori dell'annualità in corso

TITOLO VII°

Disciplina progressioni economiche

Art. 15 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. Ai sensi dell'art. 16, comma 6 del CCNL 21 Maggio 2018, è consentita la progressione economica esclusivamente al personale in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile del Servizio titolare di P.O. a cui il dipendente risulta funzionalmente assegnato, avrà cura di garantire che l'ente presso cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolva agli oneri procedurali previsti nel presente CDIA per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi.
4. Nel limite delle risorse effettivamente rese disponibili dal contratto decentrato annuale per l'utilizzo delle risorse, è possibile attribuire nuove progressioni economiche in modo selettivo ai dipendenti, in possesso dei requisiti per accedere alla progressione economica, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
5. L'esito della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 70% del punteggio attribuibile, mentre l'esperienza professionale concorre per il 20% a cui si aggiungono le competenze acquisite a seguito di processi formativi che concorrono per il restante 10%
6. I dipendenti interessati devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale; lo stesso Ufficio, il quale potrà servirsi anche di una Commissione appositamente nominata, provvederà direttamente all'istruzione e alla predisposizione delle graduatorie in applicazione dei criteri di cui ai commi successivi.
7. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente al completamento degli iter di cui ai successivi commi del presente articolo ed ha validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
8. La progressione economica, nel limite delle risorse rese disponibili per l'anno, è attribuita ai dipendenti che concorrono alla

medesima maggiore posizione economica e che hanno conseguito il punteggio progressivamente più alto, calcolato in base ai parametri del precedente comma 5.

9. Ai fini della progressione economica orizzontale viene misurata per ciascun dipendente la media dei risultati conseguiti nell'ultimo triennio nell'ambito della Performance Individuale. La soglia minima per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari al:

- 1. 65% del punteggio attribuibile per le posizioni economiche categoria A.
- 2. 70% del punteggio attribuibile per le posizioni economiche da b2 a b6;
- 3. 80% del punteggio attribuibile per le posizioni economiche da b7 a b8;
- 4. 75% del punteggio attribuibile per le posizioni economiche da c2 a c4;
- 5. 85% del punteggio attribuibile per le posizioni economiche da c5 a c6;
- 6. 80% del punteggio attribuibile per le posizioni economiche da d2 a d5;
- 7. 90% del punteggio attribuibile per le posizioni economiche da d6 a d7.

10. All'interno di ciascuna posizione economica finanziata all'interno della categoria il punteggio assegnato per la valutazione media della performance individuale (pari al 70% del punteggio attribuibile) è la seguente:

| Categoria e nuova posizione economica | Media della performance individuale del triennio e punteggio assegnato |
|---------------------------------------|--|
| a2 | M = 65 - p. 25; M = 70 - p. 35; M = 75 - p. 50; M = 80 - p. 75; M = 85/90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| a3 | M = 65 - p. 25; M = 70 - p. 35; M = 75 - p. 50; M = 80 - p. 75; M = 85/90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| a4 | M = 65 - p. 25; M = 70 - p. 35; M = 75 - p. 50; M = 80 - p. 75; M = 85/90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| a5 | M = 65 - p. 30; M = 70 - p. 35; M = 75 - p. 50; M = 80 - p. 75; M = 85/90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| a6 | M = 65 - p. 30; M = 70 - p. 35; M = 75 - p. 50; M = 80 - p. 75; M = 85/90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| b2 | M = 70 - p. 30; M = 75 - p. 35; M = 80 - p. 60; M = 85 - p. 75; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| b3 | M = 70 - p. 30; M = 75 - p. 35; M = 80 - p. 60; M = 85 - p. 75; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| b4 | M = 70 - p. 30; M = 75 - p. 35; M = 80 - p. 60; M = 85 - p. 75; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| b5 | M = 70 - p. 30; M = 75 - p. 35; M = 80 - p. 60; M = 85 - p. 75; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| b6 | M = 70 - p. 30; M = 75 - p. 35; M = 80 - p. 60; M = 85 - p. 75; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| b7 | M = 80 - p. 60; M = 85 - p. 75; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| b8 | M = 80 - p. 60; M = 85 - p. 75; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| c2 | M = 75 - p. 50; M = 80 - p. 60; M = 85 - p. 80; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| c3 | M = 75 - p. 50; M = 80 - p. 60; M = 85 - p. 80; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| c4 | M = 75 - p. 50; M = 80 - p. 60; M = 85 - p. 80; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| c5 | M = 85 - p. 80; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| c6 | M = 85 - p. 80; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| d2 | M = 80 - p. 60; M = 85 - p. 75; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| d3 | M = 80 - p. 60; M = 85 - p. 75; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| d4 | M = 80 - p. 60; M = 85 - p. 75; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| d5 | M = 80 - p. 60; M = 85 - p. 75; M = 90 - p. 90; M oltre 90 - p. 100 |
| d6 | M = 90 - p. 80; M = 95 - p. 90; oltre 95 - p. 100 |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

11. Il punteggio relativo all'esperienza (20% del punteggio) è assegnato considerando gli anni di permanenza nella categoria di appartenenza con una professionalità attestata dalle valutazioni della performance individuale con una media non inferiore al 70% del punteggio attribuibile nell'ultimo triennio:

| Anni | Punti |
|------------|-------|
| Da 2 a 4 | 5 |
| Da 5 a 10 | 10 |
| Da 11 a 15 | 15 |
| Oltre 15 | 20 |

12. Il restante punteggio pari a 10 è assegnato in funzione del valore medio del punteggio dei crediti formativi. L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti cui si applica il presente CDIA valutando, da 0 a 10 punti la disponibilità alla formazione e la capacità di operare con più professionalità ed efficienza a seguito degli eventi formativi.

13. In ragione di una progressione non generalizzata e con risorse definite, a parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

14. Il budget da destinare alle Progressioni Economiche all'interno della categoria di appartenenza, viene stabilito annualmente all'atto della ripartizione del Fondo per le risorse accessorie.

15. In sede di contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse del fondo da destinare alle progressioni economiche orizzontali, le parti individuano i contingenti di categoria a cui garantire la partecipazione alla selezione.

16. L'entità complessiva delle risorse da destinare alla progressione economica, comprensivo della quota della tredicesima mensilità, viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile (budget complessivo) con il riferimento dei limiti di cui al comma 9 e 15 del presente articolo del personale che può partecipare alle selezioni delle progressioni economiche. La previsione delle risorse è determinato pertanto tenendo conto delle risorse necessarie per le selezioni da attivare. Se e qualora la ripartizione delle risorse non venga interamente utilizzata per l'eventuale assenza dei requisiti minimi di ammissione alle selezioni e/o per il mancato superamento della selezione stessa da parte di qualche candidato, le risorse risparmiate costituiscono una integrazione al budget destinato per l'anno all'incentivazione della performance dell'intero ente.

17. Nel caso in cui siano stati presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

18. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo annuale che prevede l'attivazione dell'istituto

19. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnata successivamente al provvedimento di mobilità, ai sensi del comma 4, dell'art. 16 del CCNL 21 Maggio 2018, è a carico delle risorse decentrate stabili se disponibili nell'importo necessario. Nel caso in cui non residuano risorse stabili sufficienti a disposizione, la differenza è erogata da fondi di bilancio a ciò destinati fino alla disponibilità di nuove risorse stabili a seguito di cessazioni di personale in quiescenza.

20. E' preclusa la Progressione Economica all'interno della categoria in caso di sanzioni disciplinari superiori alla censura di cui al comma 2 lett. b) dell'art. 58 del CCNL del 21 Maggio 2018, nel biennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. Qualora, alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione alle selezioni, sono in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica del personale interessato dal procedimento di cui trattasi, viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter previsto per la commissione della sanzione disciplinare. In caso

di irrogazione di sanzione disciplinare precludente la progressione, le risorse di cui trattasi sono destinate, ricorrendone i presupposti a remunerare la progressione di altri dipendenti in possesso dei requisiti, ovvero, in assenza di altri possibili destinatari, portate ad incremento delle risorse del fondo destinate per l'anno all'incentivazione della Performance.

Titolo VIII°

Disciplina delle Indennità

Art. 16 - Principi Generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese, **attestate e verificate dai Responsabili di Settore/Area** ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di Settore/Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle **effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione** che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni delle prestazioni), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. 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 Responsabile del Settore/Area.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per **giornata o intero anno di servizio**, opportunamente rapportati alla percentuale di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

Art. 17 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una **unica "Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro"** destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) Disagiate;
 - b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) Implicanti il maneggio di valori.
2. Si concorda che la misura dell'indennità, nel limite delle risorse decentrate annualmente stanziate a remunerare le attività di cui al comma precedente, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi, entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti dal CCNL ed è **individuata (contabilizzata) mensilmente ed erogata trimestralmente al personale preventivamente e formalmente individuato proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese desunti dal sistema di rilevazione delle presenze**
3. **Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:**
 - a1) 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;
 - a2) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - a3) 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - a4) 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 e/o per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.

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

4. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

b1) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. 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 (locali malsani);

b2) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

b3) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

Anche la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

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

5. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

c1) Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore/Area. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene trimestralmente con un conguaglio annuale, sulla base dei dati desunti dai rendiconti presentati dagli agenti contabili incaricati.

6. "L'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro" di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 7,00 come segue:

a) personale esposto a rischio € 2.00/giorno;

b) personale esposto a disagio € 1.50/giorno;

c) personale con funzioni di agente contabile:

c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00 (mensili) : € 1.50/giorno

c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1.000,00 (mensili) : € 2.50/giorno

c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00 (mensili) : € 3,50/giorno

qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) e b) si sommano gli importi (3.50/giorno)

qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.1) si sommano gli importi (€ 4.50/giorno)

qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.2) € 6.00/giorno

qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.3) € 7.00/giorno

7. Il riconoscimento del titolo a ricevere l'indennità di cui al comma 1 nonché la sua entità è determinata in funzione della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

8. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità per particolari condizioni di lavoro, entro il 31 dicembre dell'anno precedente e non oltre l'inizio dell'anno prima che vengano avviate le sessioni di contrattazione per la ripartizione delle risorse decentrate, i Responsabili di Servizio interessati, in sede di conferenza, individuano, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dai propri

servizi, interessati dalle attività di cui al comma 1.

9. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio non sia impegnato in attività che comportano l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.

10. L'indennità di cui al precedente comma 1, è riconosciuta solo a quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare il servizio.

11. Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di "valori" non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque a un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher. Sono per contro esclusi dalla predetta nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici.

12. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

13. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate con il limite stabilito dalla contrattazione annuale.

14. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alle disponibilità relative agli incentivi relativi alla valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Art. 18 - Indennità per servizi esterni di vigilanza

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri di € 1,00 + € 8,00.

2. L'indennità è riconosciuta al solo personale, previa assegnazione formale da parte del Responsabile a cui il personale risulta funzionalmente assegnato, che ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, espleta il servizio all'esterno.

3. Il valore dell'indennità è determinata in funzione: a) delle ore di servizio giornaliero prestato all'esterno; b) dal grado di incidenza delle causali poste a legittimazione dell'indennità.

4. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità di servizio esterno, il Responsabile del Servizio di Polizia Locale a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di contrattazione per la ripartizione delle risorse decentrate, provvede ad individuare, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dal proprio Servizio, interessato dalle attività di cui al comma 1 attraverso la redazione di una sintesi documentata nella quale calcolare le risorse necessarie.

5. La misura del valore dell'indennità è determinata in funzione degli esiti della misurazione di cui al comma precedente mediante l'applicazione dei seguenti criteri:

1. Servizio esterno ordinario di vigilanza inferiore a 3 ore : 1 euro;

2. Servizio esterno ordinario di vigilanza oltre le tre ore: 2 euro;

3. Servizio esterno per motivi di vigilanza edilizia, polizia giudiziaria, rilevazione incidenti stradali fino a tre ore: 3 euro;

4. Servizio esterno per motivi di vigilanza edilizia, polizia giudiziaria, rilevazione incidenti stradali oltre le tre ore: 5 euro;

4. Servizio esterno per attività di protezione civile fino inferiori a tre ore: 6 euro;

5. Servizio esterno per attività di protezione civile maggiore di tre ore: 8 euro.

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

7. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno;

b) è cumulabile con le indennità riservate al personale di vigilanza 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 organizzativa;

d) non è cumulabile con l'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro di cui al precedente art. 22

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate, nei limiti stabiliti dalla contrattazione annuale definita a seguito del calcolo di cui al punto 4., eventualmente incrementabili da risorse derivanti dai proventi contravvenzionali o da risorse individuate per le attività di protezione civile.

9. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente, all'interno del budget assegnato e sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile del servizio di vigilanza, con i quali si attestano i giorni, la durata (da documentare attraverso il sistema di rilevazione delle presenze) e le tipologie di effettiva prestazione di servizio esterno.

10. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alle risorse destinate annualmente alla valutazione della performance collettiva ed individuale.

Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità con importi fino a € 3.000

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21 Maggio 2018, i Responsabili di Settore, nei limiti della capienza delle risorse accessorie destinate dalla contrattazione annuale a tal fine e in relazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi di competenza, attribuiscono, con atto formale, all'inizio di ogni anno e non oltre il mese di gennaio, una Specifica Responsabilità al personale delle categorie B, C e D a cui compete un'indennità di importo fino a € 3.000 annui lordi.

2. L'individuazione e attribuzione di Specifica Responsabilità è di competenza del Responsabile di Settore (P.O. O Dirigenti) sulla base alla seguente procedura:

2.1 Entro il termine dell'anno precedente, si verificano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità individuate dalle fattispecie che seguono, rispetto alle prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento 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.

2.2 L'atto (entro gennaio) di attribuzione/attestazione dell'incarico di specifica responsabilità deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, con responsabilità attribuibili rispetto alla declaratoria della Categoria e del profilo posseduto e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare e con la specifica indicazione delle fattispecie di riferimento per la gradazione dell'indennità. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2.3 Le fattispecie alle quali i Dirigenti dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) Responsabilità di direzione di Servizio;
- b) Responsabilità di direzione di ufficio o struttura organizzativa semplice;
- c) Responsabilità di direzione e/o di particolare responsabilità in uffici con competenze molteplici e complesse;
- d) Responsabilità in procedimenti di notevole grado di complessità con necessità di elevata preparazione con una responsabilità diretta relativamente all'istruttoria sottoscritta;
- e) Responsabilità rilevanti previste dalla normativa attribuite rispetto ad incarichi specifici attribuiti formalmente; e) Responsabilità procedimentale in attività che comportano una ampia possibilità di soluzioni;
- f) Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- g) Responsabilità diretta per il perseguimento di obiettivi, programmi, piani di attività;
- h) Responsabilità in attività che comportano relazioni esterne e supporto a strutture interne;
- i) Responsabilità di gestione di risorse strumentali complesse;
- l) Responsabilità per l'elaborazione di pareri, relazioni o report anche con rilevanza esterna;
- m) Responsabilità specifica rispetto al concorso nella formazione delle decisioni.

1. La misura dell'indennità annua lorda (da liquidare in 12 mensilità) viene così determinata:

Presenza contestuale di almeno 6 fattispecie - € 3.000,00;

Presenza contestuale di almeno 5 fattispecie - € 2.500,00;

Presenza contestuale di almeno 4 fattispecie - € 2.000,00;

Presenza contestuale di almeno 3 fattispecie - € 1.500,00;

Presenza contestuale di almeno 2 fattispecie - € 1.200,00;

Presenza di una sola fattispecie - € 1.000,00.

Le parti concordano inoltre che l'indennità di responsabilità viene erogata, nella misura fissa di € 1.200,00 al personale di Categoria B e C, formalmente incaricato del coordinamento delle squadre operative (Operai dell'ente - Cantieri comunali con personale non di ruolo, gruppi di intervento di protezione civile, ecc....).

2. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Servizio finalizzata alla verifica del corretto utilizzo dell'istituto contrattuale di cui trattasi. Ciascun Responsabile interessato, verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico per l'anno successivo, il permanere o la modifica delle fattispecie che hanno determinato l'attribuzione della Specifica Responsabilità.

3. Il budget complessivo nonché quello per Unità Organizzativa, è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo per le risorse accessorie. Il compenso sarà liquidato mensilmente per 12 mensilità. Qualora vengano istituiti Gruppi di Lavoro collegati alla realizzazione di progetti specifici l'indennità per la Specifica Responsabilità, ricorrendone i presupposti in relazione a criteri suesposti, può essere attribuita ai dipendenti assegnati ai gruppi di lavoro anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

4. La quantificazione del compenso individuale è determinata, mediante l'utilizzo della pesatura suevidenziata, nei limiti del budget a disposizione definito dalla contrattazione annuale. Nel caso in cui le risorse concordate a disposizione siano insufficienti al pagamento degli importi definiti con la pesatura di cui al punto 1., le indennità saranno ridotte in modo proporzionale, all'atto dell'assegnazione delle risorse con il contratto annuale in accordo tra le parti stipulanti.

Art. 20- Indennità per Specifica Responsabilità con un ristoro fino a € 350,00

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21 Maggio 2018, i Responsabili, nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziate e in relazione con la concreta organizzazione degli uffici e dei servizi di competenza, possono attribuire, con atto formale, una Specifica Responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative a cui compete un'indennità di importo, anche in presenza di attribuzione plurima, non superiore a € 350,00 annui lordi per: a) per l'esercizio di compiti derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) per compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) per compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; d) per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La quantificazione del compenso individuale, proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato, è liquidata in un'unica soluzione a consuntivo.

Titolo IX

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 21 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 2 lett. g, le parti concordano che le risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione siano rese disponibili previa adozione di appositi nonché specifici regolamenti da parte dell'ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel CCNL.

2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL del 21 Maggio 2018.

Art. 22 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. Le risorse relative ai benefici di cui all'art. 72 del CCNL del 21 maggio, 2018, nei limiti e con la disciplina ivi prevista, comprese le eventuali quote di cui alla lett. b) dell'art. 56 quater del precitato CCNL, sono destinate a soddisfare bisogni di carattere extra lavorativo di natura assistenziale del personale dell'ente.

2. Le risorse relative ai benefici assistenziali e sociali di cui al comma precedente sono destinate ai seguenti utilizzi e nelle percentuali indicate:

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 (__%).

3. In caso di incapienza delle risorse destinate ai diversi utilizzi, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili

4. L'erogazione delle voci di cui al comma 2 spetta al personale di cui al comma 1 che abbia lavorato presso l'ente per almeno 120 giorni nel corso dell'anno di riferimento. Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. E' escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. E' esclusa altresì la partecipazione ai benefici di cui al presente articolo nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.

5. Le somme che a consuntivo risultassero non spese, sono destinate alle voci di cui alla lettera c) del comma 2, per un importo massimo di € _____. Le eventuali ulteriori somme residuali sono ripartite tra gli altri utilizzi in base alle percentuali di riparto di cui allo stesso punto 2. Qualora residuassero ulteriori risorse, le stesse incrementano una tantum le risorse dell'esercizio successivo.

6. La voce di cui alla lettera a) viene erogata per corrispondere sussidi al personale, previa presentazione di apposita documentazione, per il rimborso delle spese sostenute - in relazione alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, università, con esclusione dei corsi post-laurea - per tasse o contributi di iscrizione, mense scolastiche (ad eccezione delle mense universitarie), acquisto libri. Il sussidio di cui al presente comma è riconosciuto previa presentazione: a) nel caso di contributi o tasse di iscrizione ovvero di fruizione dei servizi di mensa scolastica, di apposita ricevuta dei versamenti effettuati b) nel caso di testi scolastici, di ricevuta fiscale nominativa o, in alternativa, di scontrino fiscale corredato di autodichiarazione riportante le informazioni specifiche sui libri acquistati (titolo, autore e casa editrice). Gli importi massimi, per ciascun figlio, sono di € ___ per l'università, di € ___ per la secondaria di II° grado, di € ___ per la secondaria di I° grado, di € ___, per asili nido, scuola dell'infanzia, e scuola primaria.

7. La voce di cui alla lettera b) viene erogata in relazione all'anno scolastico o accademico di riferimento e in modo analogo negli anni successivi, al personale di cui al comma 1 che abbia prestato servizio nel primo semestre dell'anno di riferimento, per ciascun figlio che non abbia beneficiato di altre analoghe borse di studio, circostanza dichiarabile con autocertificazione, che abbia superato senza debiti formativi l'anno, che abbia superato almeno il 50% degli esami previsti per l'anno accademico e che non sia iscritto fuori corso.

8. La voce di cui alla lettera c) è erogata per corrispondere un contributo al personale, previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all'accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell'importo massimo di € _____,00 per dipendente.

9. La voce di cui alla lettera e) viene erogata per corrispondere, previa presentazione del bonifico bancario o di altra ricevuta di pagamento il rimborso di visite specialistiche o prestazioni odontoiatriche, ad esclusivo beneficio del dipendente, con una franchigia per singola fattura di € _____,00. Sulla spesa che supera tale importo si applica un rimborso del ___% con un massimale complessivo per dipendente di € _____,00. Per il rimborso delle visite specialistiche o delle prestazioni odontoiatriche, è richiesta la presentazione in originale della documentazione di spesa.

10. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità stanziare annualmente dagli enti, previo confronto sindacale e ai sensi delle vigenti disposizioni.

Titolo X

Compensi ai titolari di posizione organizzativa

Art. 23 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative

(Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione solo se l'ente è dotato di figure dirigenziali)

Art. 24 - Norma per gli enti provvisti di Avvocatura

(Le disposizioni di cui al presente art. trovano applicazione solo se l'ente è dotato di Ufficio di Avvocatura dell'Ente).

1. Ai sensi dell'art. 27, del CCNL 14.09.2000 e dell'art. 7 lett. j) e art. 18 lett. h) del CCNL del 21 Maggio 2018, al titolare di posizione organizzativa formalmente inquadrato nello specifico profilo di avvocato ed assegnato all'ufficio di Avvocatura dell'ente, può essere erogato in aggiunta alla retribuzione di risultato, anche un trattamento accessorio connesso all'esercizio della professione legale.

2. Il trattamento accessorio connesso all'esercizio della professione legale è da considerarsi comprensivo degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, della legge 23.12.2005, n° 266.

3. La correlazione fra retribuzione di risultato e gli incentivi previsti dall'art. 9 del D.L. n.90/2014, convertito dalla legge n.114/2014, quale quota degli onorari degli avvocati è disciplinata nel modo come appresso indicato: a) Nel caso in cui la somma degli onorari sia minore o uguale al 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede, ricorrendone i presupposti, alla totale corresponsione della suddetta retribuzione di risultato; b) Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia maggiore del 50% della retribuzione di risultato spettante, ricorrendone i presupposti, si procede alla progressiva riduzione della suddetta retribuzione di risultato sulla base di una progressione lineare che comporta l'azzeramento della stessa quando la somma degli onorari sia uguale o maggiore alla retribuzione di risultato.

Art. 25 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi e dell'art. 7 comma 4, lett. j) e art. 18 lett. h) , al titolare di posizione organizzativa, ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21 Maggio 2018, previsto da specifiche disposizioni di legge come appresso indicate: a) Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016; b) 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; c) 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; d) 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.

2. La differenza fra il trattamento accessorio connesso a specifiche disposizioni di legge di cui al precedente comma 1 e la retribuzione di risultato annuale di competenza, è erogata al 100%.

Titolo XI

Sicurezza e qualità del lavoro

Art. 26 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. L'ente applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che l'Ente si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

3. In accordo e con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

4. Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno dell'Ente nel pieno rispetto della normativa vigente, l'Amministrazione incontra almeno una volta l'anno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per informarli: a) sulle priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza; b) sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato; c) sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.

5. Per consentire al RLS di svolgere adeguatamente il proprio ruolo, l'ente si impegna a fornirgli tempestivamente tutte le informazioni necessarie.

6. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è assicurata una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.

7. L'ente organizza le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'ente.

8. L'attività di formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

9. Ogniquale volta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D. Lgs 81/2008 e successive

modifiche ed integrazioni, l'ente richiede il parere del RLS.

10. Verranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 27 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. L'ente, nei casi in cui debbano essere introdotte innovazioni tecnologiche collegate a processi di riorganizzazione di servizi, provvede, ai sensi dell'art. 5 del presente CDIA, a rendere l'informazione alle OO. SS. firmatarie del CCNL del 21 Maggio 2018 e alle RSU.

2. L'ente, entro 15 gg. successivi all'informazione di cui al precedente comma, convoca la delegazione sindacale per esaminare le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti interessati dall'innovazione.

3. Qualora le innovazioni comportino un aggiornamento professionale del personale interessato, l'ente assicura, in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie, le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione.

Titolo XII

Del Personale con Contratto di formazione lavoro, di somministrazione, tempo parziale

Art. 28 - Salario accessorio del personale assunto con Contratto di formazione lavoro, di somministrazione, tempo parziale

1. Ai sensi del comma 6 dell'art. 2, del comma 11 dell'art. 3, del CCNL del 14.9.2000, dell'art. 52 del CCNL 21 Maggio 2018, i dipendenti assunti con: a) Contratto di formazione lavoro; b) Contratto di somministrazione concorre agli incentivi ed ai compensi del presente contratto alle condizioni disciplinate come appresso indicate:

2. Se e qualora il personale assunto con le forme contrattuali di cui al precedente comma 1 partecipa al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché agli altri istituti contrattuali, competono i trattamenti accessori ad essi collegati nelle forme e misure di cui al presente CDIA.

3. La disposizione di cui al precedente comma 2 trova applicazione solo ed esclusivamente se il rapporto di lavoro del personale assunto con le forme contrattuali di cui al precedente comma 1 è > a sei mesi. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione, ovvero nel progetto di formazione e lavoro, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia

Art. 29 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. L'ente può elevare il numero dei rapporti a tempo parziale, di cui al comma 2 dell'art 53 del CCNL 21 Maggio 2018, di un'ulteriore 20% del personale in servizio, qualora l'elevazione totale o anche parziale di cui trattasi non rechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato. Potranno essere valutate richieste di trasferimento a posizioni di lavoro che, se svolte in regime di part time, non comportino pregiudizi sulla qualità del servizio medesimo.

2. Il predetto limite del 20% è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere richiesta dal dipendente con domanda scritta. L'ente entro 60 gg dalla richiesta provvede a dare risposta e in caso negativo la stessa dovrà essere corredata dalle motivazioni a sostegno del diniego.

4. Qualora dovessero insorgere evenienze, a suo tempo non previste, tale da rendere incompatibile l'incremento di cui al comma 1 del presente art., a suo tempo deliberato, del numero di rapporti a tempo parziale con la funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato, l'ente, può procedere alla revoca delle disposizioni già a suo tempo deliberate. Prima di procedere alla revoca, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per il confronto sulle motivazioni poste a sostegno del provvedimento di revoca.

5. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale nei limiti di cui al presente art. si applicano gli artt. 53, 54, 55 del CCNL 21 Maggio 2018.

Titolo XIII

Disciplina dell'orario di lavoro

Art. 30 - Attività svolte in regime di turnazione e elevazione dei limiti dell'arco temporale e del numero dei turni notturni - integrazione delle situazioni personali e familiari - riduzione alle 35 ore settimanali

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, l'ente, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro.

2. L'attività di turnazione è attuata in base alle previsioni dello stesso art. 23 CCNL 21/05/2018
3. Fermo restando l'erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore, la durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, non superiori a 15 minuti, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne
4. Ai sensi del comma 2 dell'art. 23 CCNL 21 Maggio 2018 le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco di un mese con apposita programmazione in modo da distribuire equilibratamente i turni antimeridiani, pomeridiani e, se previsto e finanziato, il turno notturno. L'arco temporale di programmazione dei turni di un mese può essere elevato, in accordo con il personale, fino al limite di 3 mesi.
5. Si concorda che il numero massimo di 10 dei turni notturni effettuabili in un mese come previsto dal comma 4. dello stesso art. 23 CCNL 21 Maggio 2018, non è ulteriormente incrementabile.
6. Per consentire il finanziamento dell'indennità di turno e il pagamento, di norma nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione, l'approvazione dell'intesa definitiva sull'utilizzo delle risorse previste dall'art. 67 del CCNL, deve avvenire non oltre il mese di febbraio di ogni anno.
7. Ad integrazione delle situazioni personali e familiari per le quali è consentita l'esclusione dalla effettuazione dei turni notturni previste dall'art. 27 dello stesso CCNL. Si concorda di inserire anche il personale che: a) beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001; b) assista familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; c) sia inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44; d) si trovi in situazione di necessità connessa alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie; e) sia lavoratore/trice il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche; f) sia impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
8. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1.4.99, la riduzione dell'orario del lavoro a 35 ore settimanali è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro di cui all'art. 22 del CCNL 14.9.2000, oppure utilizzato secondo una programmazione, almeno mensile, plurisettimanale dell'orario di lavoro.
9. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi. Pertanto in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti verificano la sussistenza delle condizioni che consentono la riduzione dell'orario di che trattasi, ossia che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione della stesso sono fronteggiabili congiuntamente, ovvero disgiuntamente: a) con una proporzionale riduzione del lavoro straordinario da intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario; b) con stabili modifiche degli assetti organizzativi da intendersi come mutamenti dell'organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione consente di conseguire "economie" di gestione, utilizzabili per il finanziamento della riduzione dell'orario di lavoro.
10. La eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione dall'accordo sindacale decentrato che la stabilisce, nel rispetto delle condizioni legittimanti di cui ai commi precedenti.

Art. 31 - Lavoro Straordinario

1. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro per esigenze straordinarie per le quali è necessario la previsione o il prolungamento del servizio oltre l'orario per servizi istituzionali che non possono essere rimandati o interrotti.
2. Il fondo del lavoro straordinario, costituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.99, può essere incrementato con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali come quelli connessi all'attività di protezione civile. Tali risorse non concorrono ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo ed in quanto tali non possono essere utilizzate per incrementare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018 dell'anno successivo.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Servizio cui funzionalmente è assegnato il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione. In situazioni del tutto eccezionali, verificata in concreto la sussistenza di ragioni di pubblico interesse, l'amministrazione può emanare un provvedimento postumo allo svolgimento della prestazione di lavoro

straordinario resa, tendente a "sanare" l'assenza dell'autorizzazione preventiva.

4. La prestazione di lavoro straordinario comporta la maggiorazione della misura oraria di lavoro ordinario nelle misure previste dall'art.38 del CCNL 14.9.2000, per il lavoro straordinario diurno, per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo) e per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.

5. Il recupero delle ore di straordinario comporta il diritto del dipendente, in caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario, al pagamento della maggiorazione del 15 %, per ogni ora di lavoro straordinario diurno, del 30% per ogni ora di straordinario festivo o notturno, del 50% per ogni ora di straordinario festivo notturno;

6. Le eventuali economie che dovessero generarsi, nel fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.99, a seguito di fruizione di riposo compensativo dato in sostituzione di lavoro straordinario vanno riassegnate nel fondo di cui all'art. 67 dell'anno successivo e inserite nella parte variabile per il loro utilizzo per gli incentivi relativi alla valutazione della performance individuale;

7. La prestazione di lavoro straordinario coincidente con la giornata di riposo settimanale comporta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria con diritto a equivalente riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo, fatto salvo quanto previsto dalla "banca delle Ore" di cui all'art. 38 del presente CDIA;

8. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - ed in relazione alla sola attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%. E' altresì possibile superare sia i limiti individuali di straordinario indicati nell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 (180 ore individuali) sia quelli indicati dalla legge (250 ore annue) non è comunque possibile, per l'ente, richiedere e autorizzare un numero di ore straordinarie superiori a quelle consentite dalle risorse disponibili di cui all'art.14 CCNL 1.4.1999;

9. le risorse finanziarie formalmente assegnate, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una Posizione Organizzativa.

10. Rientrano nella nozione di lavoro straordinario anche le attività di formazione svolte nell'interesse dell'ente. Nel caso di cui trattasi la partecipazione al corso deve essere comunque autorizzata dal Responsabile del Servizio e corrispondere ad un preciso interesse dell'ente; conseguentemente, le ore di formazione, anche se svolte al di fuori dell'orario di servizio sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti. Sono pertanto da escludere dalla presente disciplina tutte le altre attività formative e di studio a cui il dipendente partecipa su base volontaria;

11. L'Amministrazione si impegna a fornire alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del CCNL alla fine di ogni anno, entro e non oltre il giorno 15 del mese di febbraio, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando il numero delle ore autorizzate, di quelle liquidate e di quelle recuperate o da recuperare;

12. In attuazione di quanto previsto dall'art. 14, comma 3, del CCNL 1.4.1999, le Parti si impegnano ad effettuare costantemente le verifiche periodiche per le finalità previste dalla medesima norma contrattuale. In sede di verifica sono sottoposte a valutazione e monitoraggio tutte le prestazioni di lavoro straordinario, comprese quelle elettorali. 15. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003.

Art. 32 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno quantificate e accantonate le risorse che mediamente negli ultimi tre anni sono state utilizzate per remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività infrasettimanali ed in reperibilità;

2. Il 50% della quota rimanente del fondo verrà ripartita fra i diversi settori in relazione al numero e alla categoria dei dipendenti assegnati tenendo conto della spesa storica e delle ore di prestazione straordinaria effettuate nel triennio precedente.

3. Il restante 50%, viene assegnato di volta in volta in conferenza di servizio con i responsabili di settore (P.O.) relativamente ad esigenze straordinarie non programmabili, a seguito delle verifiche trimestrali nelle quali operare gli opportuni correttivi;

4. Delle ripartizioni e delle ulteriori assegnazioni viene data preventiva informazione alle R.S.U. E alle OO.SS. firmatarie del CCNL. per l'eventuale richiesta di confronto.

Art. 33- Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo

1. Al fine di compensare il lavoro straordinario tramite la retribuzione o attraverso riposi compensativi può essere istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. L' effettivo avvio della banca delle ore è a cura della delegazione trattante che con proprio accordo la

istituisce. Qualora la banca delle ore venga istituita, la stessa è disciplinata nel modo come appresso descritto:

- a) Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite massimo complessivo annuo di massimo 90 ore, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. o) del CCNL 21 Maggio 2018, corrispondente al 50% dell'ammontare delle risorse individuali massime previste per lo straordinario, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio al pagamento di tutte le ore autorizzate, all'interno del tetto individuale;
- b) Le risorse di cui trattasi sono distinte da quelle che ordinariamente saranno assegnate al lavoro straordinario nell'anno successivo a quello di maturazione e costituiscono, rispettando il rispettivo limite annuale, un "fondo di riserva o di rotazione" da utilizzare per l'eventuale pagamento delle ore accantonate a richiesta del dipendente entro il termine indicato dalla lettera a) del 1. comma.
- c) Nel mese successivo alla prestazione, nel caso in cui il dipendente scelga il recupero, l'ente deve corrispondere la percentuale di maggiorazione oraria prevista dal CCNL, prelevando le relative somme dalle disponibilità ordinarie del fondo ex art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
- d) Il dipendente è tenuto a comunicare al proprio Responsabile di Servizio, immediatamente dopo la prestazione autorizzata, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende accantonare all'interno della "Banca delle Ore". Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

2. Possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.

Art. 34 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1

1. Previa istituzione del servizio di pronta reperibilità e limitatamente alle aree di pronto intervento individuate nell'atto di istituzione del servizio di cui trattasi, il limite di cui al comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 21 Maggio 2018 (6 prestazioni mensili), può essere incrementato per un periodo massimo di (tre) mesi fino ad massimo di 10 volte al mese, sulla base di una pianificazione plurimensile in relazione alle esigenze dell'ente per particolari periodi ed entro i limiti annui complessivi delle 6 giornate individuali mensili, assicurando la rotazione tra più soggetti anche volontari.

2. L'incremento, entro il periodo e il limite massimo di cui al precedente comma 1, ovvero la pianificazione plurimensile, è disposto/a nell'atto istitutivo del servizio ed è trasmesso alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU. La pianificazione del servizio di pronta reperibilità nelle sue duplici versioni (mensile o plurimensile) è a cura del Responsabile del Settore interessato.

3. Per i soli turni di reperibilità eccedenti quelli previsti al comma 3 del precitato art. 24 del CCNL, la remunerazione di € 10,33, prevista per le 12 ore al giorno di reperibilità, è elevata a € 13,00. Tali importi sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.

4. Ciascun turno di reperibilità dovrà avere una durata minima di 4 ore e una durata massima di 24 ore e la corrispondente indennità è determinata in funzione del parametro retributivo previsto per le 12 ore di cui al precedente comma 3. Qualora la durata del turno di reperibilità sia > di 4 e < 12 ore, l'indennità oraria di cui al precedente al precedente periodo, è aumentata del 10%.

5. 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 CCNL del 21 Maggio 2018 nel limite di quanto annualmente definito nella contrattazione decentrata.

6. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità di reperibilità, entro il 31 dicembre dell'anno precedente e non oltre l'inizio dell'anno, prima che vengano avviate le sessioni di contrattazione per la ripartizione delle risorse decentrate, i Responsabili di Servizio interessati, in sede di conferenza, individuano, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dai propri servizi, coinvolto nel servizio di pronta reperibilità.

Art. 35 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, per conciliare la vita lavorativa e familiare

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 27 del CCNL 21 Maggio 2018, l'ente, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale dipendente, provvede all'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria, consistente nella possibilità di anticipare e posticipare l'orario di ingresso e di uscita entro un limite min. di 30 minuti e max. 60 minuti, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale.

2. All'interno delle fascia temporale di cui al precedente comma, l'ente provvede, ricorrendone i presupposti, all'introduzione della flessibilità oraria in entrata e in uscita osservando la disciplina di cui al presente articolo in relazione ai seguenti criteri: a) esigenze di servizio riferibili al deficit di

servizio in termini di qualità, efficacia ed efficienza degli stessi; b) esigenze del personale in relazione al proprio infungibile ruolo nel contesto della vita familiare e ai bisogni della stessa;

3. Non è possibile consentire la flessibilità oraria in entrata e in uscita (così come definita dal comma 1. al personale turnista o addetto ai servizi che vanno garantiti per l'intero arco temporale dell'orario di servizio. Il personale coinvolto da tali servizi e per particolari esigenze di famiglia o personali documentate e per periodi limitati, può comunque chiedere una specifica flessibilità oraria, all'interno comunque delle fasce temporali previste per il restante personale e definite con le modalità del comma 1. del presente articolo.

Art.36 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2

1. Nel rispetto del monte ore di lavoro annuo, il ricorso all'orario multiperiodale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno a cura dei Responsabili dei Settori interessati e formalmente definiti nei calendari di programmazione.

3. In sede di contrattazione decentrata a cadenza annuale, il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica provvederà ad informare le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU sui calendari di cui al precedente comma 2.

4. Il limite di cui al comma 2 dell'art. 25 del CCNL del 21 Maggio 2018, è elevato a (15) settimane anche discontinue. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate, a richiesta del dipendente interessato e in accordo con il responsabile del Settore, mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative

Art.37 - Individuazione ragioni per l'elevazione, fino ad ulteriori sei mesi, dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie

1. Le parti concordano sul fatto che non ci sono ragioni di tipo organizzativo o esigenze di servizio tali da elevare di ulteriori sei mesi il limite delle 48 ore settimanali medie:

TITOLO XIV

Area delle Posizioni Organizzative

Art.38 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui all'art. 13 del CCNL del 21 Maggio 2018, è composto dalla retribuzione di posizione, che varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 per tredici mensilità, calcolata in base alla metodologia approvata dall'ente e soggetta al confronto sindacale, e quella di risultato che le parti concordano debba essere destinata una quota del 25% delle risorse destinate precedentemente e complessivamente alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. Istituite nell'Ente.

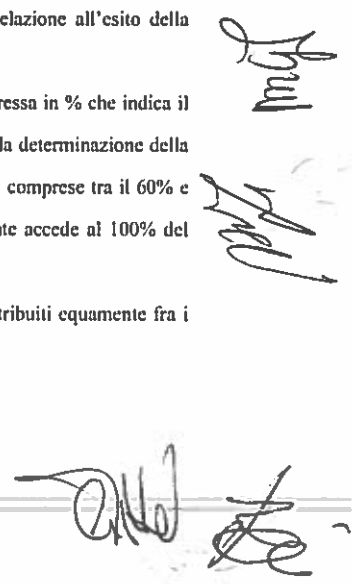
2. La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di Posizione Organizzativa è determinata in misura proporzionale alla pesatura di ogni singola posizione, ovvero in relazione a fasce di appartenenza determinate attraverso la metodologia approvata dall'Ente;

3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato di cui al comma precedente può essere annualmente variata, in ogni caso mai inferiore al 15% dell'indennità di posizione, in funzione della rilevanza degli obiettivi assegnati dall'esecutivo nella programmazione annuale attraverso il Piano degli obiettivi di performance adottato sulla base di quanto disposto dal Sistema di Misurazione e Valutazione approvato nell'Ente.

4. La retribuzione di risultato effettiva da corrispondere al Titolare di Posizione Organizzativa, è determinata in relazione all'esito della misurazione e valutazione della Performance Organizzativa e Individuale.

5. La misurazione della Performance si conclude con la produzione di un dato sintetico rappresentato da una cifra espressa in % che indica il grado di allineamento o scostamento rispetto al risultato complessivamente atteso e costituisce il parametro di riferimento per la determinazione della retribuzione di risultato come appresso indicato: a) Per valutazioni inferiori al 60% non si accede al premio; b) Per valutazioni comprese tra il 60% e l'85% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito; c) Per valutazioni maggiori dell'85%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile

6. Gli eventuali residui generatisi a seguito della Valutazione sul grado di conseguimento degli obiettivi vengono distribuiti equamente fra i Responsabili di Servizio titolari di P.O. che hanno raggiunto una valutazione maggiore dell'85% del risultato conseguibile.



Titolo XV

Personale di Polizia Locale

Art. 39 Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale

1. L'ente, ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL del 21 Maggio 2018, può erogare, ricorrendone i presupposti, al personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una Indennità di Funzione fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, nei limiti delle corrispondenti risorse stanziare nel fondo per le risorse decentrate. Qualora l'ente intende riconoscere l'indennità di cui trattasi si applica la disciplina di cui al presente articolo.

2. La misura effettiva dell'indennità di cui al presente articolo è determinata in relazione al grado attualmente rivestito e alla data della stipula del presente CDIA, secondo quanto previsto dalla legge regionale n° 22 agosto 2007 n. 9, dalla categoria di appartenenza e dalle funzioni di responsabilità, secondo la disciplina come appresso indicata:

| Funzioni di responsabilità | Requisiti del profilo | Profilo distintivo di grado previsto dalla L.R. RAS | Punteggio | | | |
|---|---|---|-----------------------------|-----------|---|-----------|
| Comandante | Dalla nomina ----- | Agente di Polizia Locale | 10 | | | |
| | Oltre 7 anni nella categoria C ----- | Agente scelto di Polizia Locale | 25 | | | |
| | Oltre 5 anni nella categoria ec. C2 --- | Assistente di Polizia Locale | 30 | | | |
| | Oltre 5 anni nella categoria ec. C3 --- | Assistente scelto di Polizia Locale | 35 | | | |
| | Oltre 5 anni nella categoria ec. C4/C5- Categoria D (Comuni con meno di 2000 abitanti ----- | Assistente capo di Polizia Locale | 40 | | | |
| | Categoria D (Comuni e Unioni tra i 2.000 e i 4.000 abitanti ----- | Sottotenente di Polizia Locale | 40 | | | |
| | Categoria D (Comuni e Unioni oltre i 4.000 abitanti o fra 7 e 14 addetti ----- | Tenente di Polizia Locale | 40 | | | |
| Vice Comandante (Ha il grado inferiore a quello del Comandante) | Dalla nomina ----- | Capitano di Polizia Locale | 45 | | | |
| | Oltre 7 anni nella categoria C ----- | Agente di Polizia Locale | 7 | | | |
| | Oltre 5 anni nella categoria ec. C2 --- | Agente scelto di Polizia Locale | 12 | | | |
| | Oltre 5 anni nella categoria ec. C3 --- | Assistente di Polizia Locale | 17 | | | |
| | Oltre 5 anni nella categoria ec. C4/C5- Categoria D (Comuni con meno di 2000 abitanti ----- | Assistente scelto di Polizia Locale | 22 | | | |
| | Categoria D (Comuni e Unioni tra i 2.000 e i 4.000 abitanti ----- | Assistente capo di Polizia Locale | 27 | | | |
| | Categoria D (Comuni e Unioni oltre i 4.000 abitanti o fra 7 e 14 addetti ----- | Sottotenente di Polizia Locale | 27 | | | |
| Responsabile procedimenti di polizia giudiziaria (con incarico formale) | Dalla nomina ----- | Tenente di Polizia Locale | 27 | | | |
| | Oltre 7 anni nella categoria C ----- | Capitano di Polizia Locale | 30 | | | |
| | Oltre 5 anni nella categoria ec. C2 --- | Agente di Polizia Locale | 4 | | | |
| | Oltre 5 anni nella categoria ec. C3 --- | Agente scelto di Polizia Locale | 8 | | | |
| | Oltre 5 anni nella categoria ec. C4/C5- | Assistente di Polizia Locale | 12 | | | |
| Tipologia ente | Oltre 5 anni nella categoria ec. C3 --- | Assistente scelto di Polizia Locale | 16 | | | |
| | Oltre 5 anni nella categoria ec. C4/C5- | Assistente capo di Polizia Locale | 20 | | | |
| | Funzioni di Comandante | Punteggio | Funzioni di Vice Comandante | Punteggio | Funzioni di Responsabile di proc. Di P.G. | Punteggio |

Handwritten signature/initials on the left margin.

Handwritten signature/initials at the bottom left.

| | | | | | | |
|--|-------------------|------------------|------------------------|------------------|--------------------------------|------------------|
| Comuni fino a 2.000 abitanti ----- | | 30 | | 20 | | 10 |
| Comuni e Unioni con popolazione da 2.001 a 4.000 abitanti ----- | | 35 | | 25 | | 15 |
| Comuni e Unioni con popolazione da 4.000 a 20.000 o con personale fra i 7 e i 14 ----- | | 40 | | 30 | | 20 |
| Comuni e Unioni tra 20.000 e 30.000 abitanti o con 15 fino a 25 addetti ----- | | 45 | | 35 | | 25 |
| Comuni e Unioni oltre i 30.000 e fino a 100.000 abitanti o con tra 26 e fino a 100 addetti ----- | | 50 | | 40 | | 30 |
| Particolari Condizioni del servizio | Comandante | Punteggio | Vice Comandante | Punteggio | Responsabile proc. P.G. | Punteggio |
| Caratteristiche sociali e ambientali (criminalità/territorio) basso/medio/alto | 10/20/50 | | 05/10/30 | | 05/10/30 | |
| Incidenza dell'abusivismo edilizio bassa/media/alta | 10/20/50 | | 05/10/30 | | 05/10/30 | |
| Aumento del servizio per enti con particolare aumento dei servizi stagionali (solo per i comuni con forte incremento di presenze stagionali) | + 30 punti | | +20 punti | | + 15 punti | |

La pesatura della responsabilità e l'importo dell'indennità si ottiene sommando i punteggi relativi : Alle funzioni di responsabilità, alla tipologia dell'ente, alle particolari condizioni di servizio con la seguente gradualità:

- 1) Da 20 a 50 punti totali € 800 annui divisi per 12 mensilità;
- 2) Da 51 a 80 punti totali € 1.000 annui divisi per 12 mensilità;
- 3) Da 81 a 130 punti totali € 1500 annui divisi per 12 mensilità;
- 4) Da 131 a 180 punti totali € 2000 annui divisi per 12 mensilità;
- 5) Da 181 a 220 Punti totali € 2500 annui divisi per 12 mensilità;
- 6) Oltre i 220 Punti totali e 3.000 annui divisi per 12 mensilità.

3. La quantificazione del compenso individuale è determinata, mediante l'utilizzo della pesatura sivevidenziata, nei limiti del budget a disposizione definito dalla contrattazione annuale. Nel caso in cui le risorse concordate a disposizione siano insufficienti al pagamento degli importi definiti con la pesatura, le indennità saranno ridotte, previo accordo tra le parti stipulanti L'ACCORDO ANNUALE, in modo proporzionale.

AL TERMINE DELL'ULTIMA SESSIONE DI TRATTATIVA, IL GIORNO 09.12.19 ALLE ORE 15.00, LE PARTI, RILETTO INTEGRALMENTE IL TESTO, SOTTOSCRIVONO:

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA Segretario Comunale DOTT. MARIO MATTU 

I RAPPRESENTANTI SINDACALI:

FEDERAZIONE PROVINCIALE FUNZIONE PUBBLICA CISL SIG. LUCIANO BOI

FEDERAZIONE TERRITORIALE FUNZIONE PUBBLICA CIGL SIG. _____

FEDERAZIONE PROV.LE FUNZIONE PUBBLICA FPL UIL SIG. _____



FIRME 

