



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di Torino

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

PREMESSO che:

- le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno sottoscritto, il giorno 10/12/2019, l'ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019 – 2021
- la Responsabile dell'Area amministrativa-demografica e la Responsabile dell'Area economico-finanziaria di questo Ente, in data 11/12/2019 hanno reso la relazione tecnico finanziaria illustrativa, ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies e 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, così come disciplinato dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012
- il Revisore dei conti del Comune di Luserna San Giovanni, con il verbale n. 23 del 12/12/2019 reso sull'ipotesi del succitato C.C.D.I., ha certificato la compatibilità degli aspetti economico-finanziari rispetto ai vincoli di bilancio e alle norme di legge e la compatibilità legislativa e contrattuale dei contenuti
- la Giunta Comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del C.C.D.I. stesso con deliberazione n. 186 del 18/12/2019, dichiarata immediatamente eseguibile
- la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019, primo anno del triennio oggetto del presente C.C.D.I., è avvenuta mediante Determinazione n. 527 del 30/10/2019;

DATO ATTO che con nota n. 23322 in data 18/12/2019 le parti sono state convocate per la sottoscrizione definitiva tra il 19 ed il 24 dicembre 2019.

Nella sede del Comune di Luserna San Giovanni, la delegazione di parte pubblica comunale e la parte sindacale, sottoscrivono definitivamente, per il Comune di Luserna San Giovanni, l'allegato CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019 – 2021, composto da n. 26 articoli e n. 2 allegati.

RUOLO	GENERALITÀ	DATA	FIRMA
Presidente Delegaz.	MANA Paolo	24-12-2019	
Rappresentante territoriale CGIL	ERNESTO COLONNA TRON DAVIDE	23/12/2019	
Rappresentante territoriale CISL	MAFFUCCI Alessandro		
Rappresentante territoriale UIL	BUA Renato		
Componente RSU	CHIARBONELLO Massimo	19/12/19	
Componente RSU	FRENCIA Mauro	23/12/19	
Componente RSU	MALINCONICO Paolo Giovanni	19/12/2019	
Componente RSU	VILLANO Stefano	20.12.2019	



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI

Città Metropolitana di TORINO

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

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio n. 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) il D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) il D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), i) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - f) il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con D.G.C. n. 074 del 08/05/2019;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.



Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato, avente vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021, viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli articoli 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 e si applica, a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Le parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministratore. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



Handwritten signatures and initials: a large signature in blue ink, a signature in black ink, and several initials including 'FG' and 'PG'.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

Art. 5

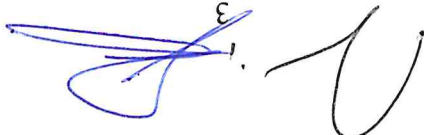
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di **esclusiva competenza dell'Amministrazione** e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti vigenti o altri che interverranno nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate **per l'anno 2019**, primo anno del triennio in esame in questa sede, è stata determinata con Determinazione n. 527 del 30/10/2019.
3. Le risorse disponibili da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, al netto delle poste destinate a compensi per specifiche previsioni di legge come da prospetto di cui al seguente art. 7, comma 4, totalizzano **€ 50.712,93**
4. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella succitata Determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b), CCNL per il conseguimento di specifici obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance sono state stanziate in sede di determinazione di costituzione iniziale del fondo per l'anno 2019 nella somma di **€ 6.448,21**. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
6. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire in base al presente contratto integrativo.

Art. 6

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa
 - b) premi correlati alla performance individuale
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL
 - f) nuove progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8 del presente accordo.



Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 7

- Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
- Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, escludendo ogni forma di appiattimento retributivo
 - le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance
 - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni
 - il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance
 - la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale
 - il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
- Per il 2019 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI

2018	2019	Premi correlati alla performance individuale
€ 22.699,39	=====	Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, da destinare al personale sulla base del vigente sistema di valutazione della performance con i criteri definiti dall'art. 9 del presente contratto integrativo, con attribuzione del 30% per la "differenziazione del premio individuale", sulla base dei criteri definiti dall'art. 10 del presente contratto integrativo
€ 1.380,00	=====	Indennità di rischio (art. 41 C.C.N.L. 22/01/2004)
€ 800,00	=====	Indennità di disagio
€ 1.000,00	=====	Indennità di maneggio valori
=====	=====	Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 12 del presente contratto integrativo
€ 50,00	€ 50,00	Maggiorazione per lavoro in orario ordinario notturno, festivo e notturno-festivo (art. 17, comma 2, lett. d), contratto 01/04/1999)
€ 4.300,00	€ 4.000,00	Indennità di reperibilità ex art. 24, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14/09/2000 (riposo compensativo per attività prestata in giorno festivo), finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti
€ 1.700,00	=====	Indennità per l'esercizio di specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, e D, di cui all'art. 17, comma 2, lettera i), del C.C.N.L. 01/04/1999 e successive modifiche fino al 31/12/2018
€ 1.633,33	=====	Compensi alle categorie B, C e D non P.O. per l'esercizio di compiti con attribuzione di specifiche responsabilità, ex art. 70 quinquies, comma 2, sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente contratto integrativo
€ 6.840,00	=====	Indennità prevista per specifiche responsabilità affidate a personale di categoria B, C e D ai sensi art. 17 lett. f) CCNL 01/04/00 fino al 31/12/2018
€ 5.800,00	=====	Compensi alle categorie B, C e D non P.O. per l'esercizio di compiti con attribuzione di specifiche responsabilità, ex art. 70 quinquies, comma 1, sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente contratto integrativo



Giovanni al 1° gennaio dell'anno di selezione

a) titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Luserna San

II. Requisiti di partecipazione

confluisce nelle risorse destinate alla produttività collettiva dello stesso anno.

e) l'importo destinato alle nuove progressioni eventualmente non attribuite per ciascun anno ed al rispetto dei limiti legali e contrattuali

d) le risorse destinate a nuove PEO per l'anno 2021 non vengono al momento determinate; le parti si riservano di valutarne l'eventuale ammontare alla materiale disponibilità delle risorse

• € 1.174,96 per i dipendenti appartenenti alla categoria D

ed al rispetto dei limiti legali e contrattuali; la parte garantita viene ripartita come segue:

c) le risorse destinate a nuove PEO per l'anno 2020 vengono garantite in € 1.174,96 e le parti si riservano di valutarne l'eventuale incremento in base alla materiale disponibilità delle risorse

• € 2.963,41 per i dipendenti appartenenti alla categoria D (decorrenza 01/07/2019)

• € 0,00 per i dipendenti appartenenti alla categoria C (decorrenza 01/01/2019)

• € 302,83 per i dipendenti appartenenti alla categoria B3 (decorrenza 01/01/2019)

• € 0,00 per i dipendenti appartenenti alla categoria B1 (decorrenza 01/01/2019)

• € 693,34 per i dipendenti appartenenti alla categoria A (decorrenza 01/01/2019)

come segue:

b) la quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali viene ripartita per l'anno 2019 all'art. 7 comma 4, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2 del presente contratto;

a) le risorse destinate a nuove PEO per l'anno 2019 ammontano ad € 3.959,80, come definite

I. Vincoli alle risorse

procedure:

3. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle e Valutazione delle Performance (S.M.V.P.).

2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel Sistema di Misurazione

diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle

Criteri generali per la progressione economica orizzontale

Art. 8

5. Si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

ISTITUTI FINANZIATI	2018	2019
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies da destinare a chi presta attività ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza sulla base dei criteri definiti dall'art. 19 del presente contratto integrativo (POLIZIA LOCALE)	=====	€ 400,00
Indennità di funzione alle cat. C e D non P.O. per compiti di responsabilità connessi al grado, ex art. 56-sexies sulla base dei criteri definiti dall'art. 20 del presente contratto integrativo (POLIZIA LOCALE)	=====	€ 1.200,00
Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000	=====	=====
Progressioni economiche, già riconosciute con in base a precedenti C.C.D.I., finanziate con risorse stabili, da destinare al personale sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo	€ 55.010,92	€ 56.543,56
Nuove progressioni economiche, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo	=====	€ 3.959,80
Indennità di comparto	€ 14.776,70	€ 13.876,85
Indennità educatrice asilo nido (art. 31, CCNL 14/09/2000-art. 6, CCNL 05/10/2001)	€ 960,61	€ 960,61

- b) permanenza minima nella fascia economica in godimento pari a 36 mesi nel Comune di Luserna San Giovanni o presso altra pubblica amministrazione alla data del 1° gennaio dell'anno di selezione
- c) assenza, nel triennio precedente all'anno di selezione, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa
- d) presenza in servizio, nel triennio precedente all'anno di selezione, per almeno 180 giorni all'anno; saranno considerati servizio i periodi relativi all'interdizione dal lavoro per maternità (D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 s.m.i.), alla maternità/paternità e parentale (articolo 9, comma 3, D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 s.m.i.), agli infortuni sul lavoro, alle malattie professionali, alle terapie salvavita, alle assenze per assistenza all'handicap, limitatamente ai portatori di handicap (Legge 05/02/1992, n. 104 s.m.i.), ai distacchi sindacali e alle ferie; non saranno computati nel servizio effettivo le rimanenti tipologie di assenze
- e) conseguimento di valutazione annuale media riferita al triennio precedente all'anno di selezione di un punteggio non inferiore a:
- punti 6/10 per i dipendenti appartenenti alla categoria A
 - punti 7/10 per i dipendenti appartenenti alle Categorie B1, B3, C e D
 - punti 80/100 per i dipendenti responsabili di Area e titolari di posizione organizzativa).
- III. Procedure selettive e criteri di valutazione**
- a) l'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per l'attribuzione avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti
- b) in caso di presenza di aventi i requisiti comportante una spesa superiore a quella disponibile per ciascuna categoria e per ciascuna decorrenza prevale il dipendente che si trova nelle seguenti situazioni:
- nel triennio precedente all'anno di selezione ha conseguito una migliore valutazione media (peso 70%)
 - ha una maggiore anzianità di servizio nella categoria economica di attuale appartenenza (peso 30%).



[Handwritten signatures and initials]



CAPO II - Performance organizzativa e individuale

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 10, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Le risorse destinate annualmente alla performance vengono ripartite al 70% per l'assegnazione dei premi legati alla performance organizzativa ed al 30% per l'assegnazione dei premi legati alla performance individuale.
3. I premi correlati alla performance individuale vengono assegnati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Come previsto nell'art. 5, comma 6, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. I fondi destinati alla performance organizzativa ed alla performance individuale, calcolati nella percentuale di cui al precedente comma 2, al netto della quota per la "maggiorazione del premio individuale" di cui al successivo art. 10, vengono suddivisi tra i dipendenti come stabilito ai commi seguenti.
6. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare dell'Area.
7. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al raggiungimento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà conseguito in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70% (60% per i dipendenti di categoria A).
8. La performance individuale, di cui all'articolo 9 del D.Lgs. n. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte della competente Posizione Organizzativa, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
9. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70% (60% per i dipendenti di categoria A).
10. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti a incentivare la performance individuale.
11. Il personale assente dal servizio per periodi superiori a 6 mesi non partecipa all'erogazione del premio correlato alla performance individuale, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
12. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
13. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
14. Non ha diritto alla partecipazione al premio individuale il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
15. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di Posizione Organizzativa, considerando proporzionalmente alla durata, eventuali prestazioni part-time, assunzioni o cessazioni in corso d'anno. Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al periodo precedente, individuando un budget pro-capite.

GIORGIO - INMIRO

GIORGIO - INMIRO



8

[Handwritten signatures and initials]

1. La percentuale dei dipendenti cui la maggiorazione del premio individuale deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.
2. Il contingente dei dipendenti viene determinato mediante arrotondamento all'unità superiore; il contingente non può contenere più di un dipendente per area.
3. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari o superiore al 90%.
4. In caso di parità si terrà conto, nell'ordine, dei seguenti criteri di priorità:
 - a) rotazione rispetto ad analogia situazione verificatasi nell'anno precedente (dal 2020)
 - b) posizione economica più bassa
 - c) minore età anagrafica
5. La maggiorazione individuale viene ripartita in quote uguali tra i facenti parte del contingente di cui al precedente comma 2 tenendo conto proporzionalmente della durata del servizio, di eventuali prestazioni part-time, e di assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
6. Il riparto non genera resti o avanzzi.

Maggiorazione del premio individuale

Art. 10

16. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% (limite minimo) di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale regolata dal successivo art. 10.
17. Al netto della maggiorazione di cui al precedente comma 16, per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
 - a) valutazioni uguali o superiori al 90%: quota 100%
 - b) valutazione tra il 70% (60% per i dipendenti di categoria A) e il 89,99%: quota direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
 - c) valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di premio per i dipendenti appartenenti alle Categorie B1, B3, C e D
 - d) valutazione inferiore al 60%: nessuna distribuzione di premio per i dipendenti appartenenti alla Categoria A.
18. I fondi destinati alla performance organizzativa ed alla performance individuale, calcolati nella percentuale di cui al comma 2, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 10, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:
 - valutazione complessiva dipendente = (quota conseguimento obiettivo x 0,70) + (valutazione individuale x 0,30)
 - punti singolo dipendente = valutazione complessiva dipendente x parametri di cui al comma 17 risorse destinate annualmente alla performance
 - quota singolo dipendente = $\frac{\text{punti singolo dipendente}}{\text{somma punti singolo di tutti i dipendenti ammessi}}$
19. Il riparto non genera resti o avanzzi.



Art. 11

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'attribuzione; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile di Area di assegnazione.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esauritivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

Art. 12

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità 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 individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) 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 sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni
 - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.
3. Si stabilisce che l'indennità per disagio è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, e 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. L'erogazione dell'indennità per disagio al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo dei competenti Responsabili di Area, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze
b) dall'incidenza percentuale dell'attività svolta rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

a) 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
b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive
c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici
d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

7. Si stabilisce che l'indennità per rischio venga erogata 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 proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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

9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo dei competenti Responsabili di Area, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze
b) dall'incidenza percentuale dell'attività svolta rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

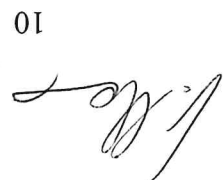
10. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori impicanti maneggio valori** come segue:

a. attribuzione in via continuativa di funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza con formale incarico della funzione di "agente contabile", per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito al servizio cassa di cui al presente comma
b. sono, pertanto, escluse tutte le giornate di assenza dal lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio risulti impegnato in attività che non comportano il maneggio di valori di cassa.

11. Presupposti, quantificazione ed erogazione dell'indennità per maneggio valori sono contenuti nell'allegato A al presente contratto.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata, sulla base di un anno lavorativo standard composta da n. 240 giornate entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:








10



13. Viene, inoltre, nell'ambito delle fattispecie A e B, un'indennità giornaliera di € 10,00 in caso di prestazione lavorativa in servizi esterni resa per almeno l'80% della giornata in caso di calamità o esigenze straordinarie di sicurezza.
14. In caso di compresenza di più fattispecie le indennità vengono tra loro sommate sempre con il limite massimo giornaliero complessivo di € 10,00.

Condizione di lavoro		Importo giornaliero
A	personale esposto a rischio	€ 1,60
B	personale esposto a disagio	€ 3,80
C	personale con maneggio valori	Vedere allegato A

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, commi 1 e 2, è disciplinata dall'Allegato B.
2. La delegazione trattata di parte pubblica, insieme alle RSU, effettua entro il 30/06/2020 una ricognizione dello stato dello svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità nell'intero Ente al fine di verificare la sussistenza e la consistenza di situazioni compiute la cui rilevanza, previa individuazione di specifici parametri, possa essere prevista in aggiornamento dell'allegato B relativamente alle fattispecie remunerabili ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 1 da inserire in sede di successive contrattazioni.

Art. 13



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPO IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14

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

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a) incentivi funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. n. 50/2016)
 - b) compensi ISTAT (art. 70 ter C.C.N.L. 21/05/2018)
 - c) incentivi obiettivi settore entrate (art. 1, comma 1091, Legge n. 145/2018).
2. Le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. sono contenuti da apposito Regolamento approvato dalla Giunta Comunale (attualmente con D.G.C. n. 180 in data 21/12/2016).
3. Le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo "incentivi obiettivi settore entrate" (art. 1, comma 1091, Legge n. 145/2018) sono contenuti da apposito Regolamento approvato dalla Giunta Comunale (oggetto di separata contrattazione in data 10/12/2019).

Art. 15

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione di altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge vengono previste, ove sussistenti, nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21/05/2018.
2. Le relative competenze saranno riconosciute ai dipendenti interessati secondo le specifiche discipline di ciascuna fattispecie approvate nelle sedi competenti.

Art. 16

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

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - a) articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017
 - b) articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
 - c) articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000
 - d) articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999
 - e) al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 17

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Persico-Sirio;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 Cds ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 18

Indennità di servizio esterno

1. La quota del fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento dell'indennità di servizio esterno è fissata dalla contrattazione integrativa dell'ente.
2. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compete al personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza per almeno l'80% della giornata:
 - a) in via continuativa ordinaria € 2,00 al giorno
 - b) in caso di grandi eventi (fiere, competizioni sportive etc.) € 10,00 al giorno
 - c) in caso di calamità o esigenze straordinarie di sicurezza € 10,00 al giorno.
3. Gli importi sono indicativi e, qualora dovessero risultare insufficienti, si provvederà a recuperare le somme necessarie da risparmi su altre poste del fondo o, ove totalmente o parzialmente impossibile, a riproporzionamento.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - b) dall'attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per le giornate di effettivo servizio.
5. La corrispondenza degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
6. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018
b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni
c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva
d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

Art. 19

Indennità di funzione

- La quota del fondo per le risorse decantate da destinare annualmente al finanziamento Per le finalità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, dell'indennità di servizio esterno è fissata dalla contrattazione integrativa dell'ente.
- L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al ruolo.
- L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al ruolo svolto
 - le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con la provvidimento del Responsabile/Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane in numero non superiore al 20% arrotondato per difetto (con il minimo di una) del personale di vigilanza addetto all'Area male oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
 - L'importo dell'indennità attribuito, compatibilmente con la quota del fondo destinata a norma del comma 1, varia da un minimo di € 800,00 ad un massimo di € 1.500,00 annui.
 - A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)
 - L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-sexies;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-sexies.

CAPO VI - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 20

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 01/01/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 viene istituito lo stanziamento teorico delle posizioni organizzative (comprensivo di maggiorazione della posizione e della retribuzione di risultato del Segretario Comunale la cui gestione è rinviata alle specifiche norme contrattuali di comparto); il fondo è passibile di revisione in caso di nuove disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali.
2. Sono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.
 - b) il fondo come quantificato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera g), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente come segue: per ciascuna P.O. viene determinata la retribuzione teorica massima in proporzione al monte retribuzione di posizione con il monte retribuzione di risultato stabiliti secondo la precedente lettera a)
 - c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano dettagliato degli Obiettivi che, insieme al PEG, costituisce il Piano della Performance
 - d) al termine del periodo di riferimento i soggetti referenti provvedono alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dagli stessi affidati ai responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati, integrati dalla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'ente o dell'Area effettuata dal Nucleo di Valutazione, come previsto dal vigente Sistema di Valutazione
 - e) la retribuzione teorica massima di risultato di ciascuna P.O. come sopra determinata viene materialmente riconosciuta segue:

Valutazione	Percentuale
Da 70,00% a 89,99%	Pari alla valutazione
Da 90,00% a 100,00%	100

- una valutazione inferiore al 70% osta al riconoscimento della retribuzione di risultato e produce gli effetti previsti dal contratto e dal regolamento per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance
- f) nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato
 - g) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.
 - h) per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21.05.2018 (specifiche disposizioni di legge) e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL, concordano nel non prevedere riduzioni da applicare alla retribuzione di risultato.
3. I predetti criteri sono applicati a decorrere dal 01/01/2020 nella considerazione che nell'esercizio 2019 sono stati vigenti due diversi sistemi di misurazione e valutazione della performance e due diverse pesature delle P.O..



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

15

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

TITOLO III

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 21

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21/05/2018, le parti riportano di seguito il contenuto all'accordo in materia siglato il 21/05/2019.
2. Si concorda che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
3. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente
- b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare
- c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap
- d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo
- e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
- f) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riaccutizzazioni periodiche
- g) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematocchimici e strumentali
- h) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario
- i) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

4. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del C.C.N.L. 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
5. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 22

Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile per servizio di reperibilità è stabilito, a norma dell'art. 24, commi 1 e 4, del CCNL 21/05/2018 in € 11,00. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
5. L'indennità di reperibilità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.



Art. 23

Flessibilità dell'orario di lavoro

- Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
- la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano
 - le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico
 - le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici
 - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/2018
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli presso asili nido, scuole materne e scuole primarie
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

17

FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CAPO II - Disposizioni Finali

Art. 24

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali
 - b) in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali**

Art. 25

Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
 - a) le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
 - b) gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione che, attraverso l'utilizzo degli strumenti tecnologici in uso presso i vari uffici e servizi, potranno essere svolti con modalità on-line.

Art. 26

Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse dell'anno 2020 qualora non modificato o disdetto dalle parti, entro 30 giorni dall'approvazione del F.R.D. definitivo per lo stesso anno.



Art. 1

Beneficiari

- L'indennità condizioni di lavoro per maneggio valori spetta a personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori monetari o cui corrisponda un determinato valore monetario (buoni pasto, buoni benzina, voucher) e che sono chiamati a rendicontare la gestione ed a risponderne.
2. Non vengono considerati i valori costituiti da strumenti di pagamento elettronico.
3. I beneficiari sono:
- a) l'economato comunale (soggetto che rende il conto) le cui spettanze sono assorbite forfetariamente dall'indennità ex art. 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21/05/2018
- b) gli agenti contabili (soggetti che rendono il conto)
4. Tutti i Responsabili di Area vengono nominati agenti contabili e non beneficiano dell'indennità.
5. Ogni Responsabile di Area può indicare un dipendente tra quelli assegnatigli per ciascuna area di competenza per la nomina ad agente contabile.

Art. 2

Presupposti e condizioni

1. L'indennità giornaliera viene corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente beneficiario è effettivamente adibito ai servizi di cui all'art. 1, comma 1, e sono, pertanto, esclusi:
- a) i periodi di assenza per qualsiasi causa
- b) i periodi in cui il dipendente beneficiario sia impegnato in attività che non comportino il maneggio di valori.

Art. 3

Quantificazione

1. La graduazione per la quantificazione dell'indennità di maneggio valori viene stabilita come segue:

FASCIA	VALORI ANNUI MANEGGIATI	INDENNITÀ GIORNALIERA
1	Fino ad € 2.000,00	€ 0,00
2	Da € 2.000,01 ad € 10.000,00	€ 1,00
3	Da € 10.000,01 ad € 30.000,00	€ 1,70
4	Oltre € 30.000,00	€ 2,00

Art. 4

Liquidazione

1. La liquidazione e corrispondenza dell'indennità avviene annualmente a consuntivo, di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale, sulla base agli importi maneggiati attestati formalmente dal Responsabile di Area interessati.
2. Nella attestazione suddetta devono essere indicati, oltre alle generalità degli aventi diritto, anche gli elementi di carattere temporale che consentano di quantificare il totale delle giornate nelle quali il dipendente è stato effettivamente adibito ai servizi di cassa.
3. Per il calcolo delle spettanze l'importo dei valori maneggiati si determina per gli agenti contabili in base agli importi attestati secondo il precedente comma 1.
4. Per l'economato comunale è prevista, separatamente ed autonomamente, un'indennità forfetaria per particolari responsabilità che assorbe la presente come già evidenziato al precedente art. 1, comma 3, lettera a).

Art. 1 - Finalità

1. In applicazione della disposizione di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), sostituito dall'art. 7, comma 2, lett. f), del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 09/05/2006, quindi dall'art. 70 quinquies C.C.N.L. Funzioni Locali del 21/05/2018, il presente allegato disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti comunali per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

Art. 2 - Destinatari

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art. 1 sono tutti i dipendenti comunali appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D secondo la disciplina di cui agli artt. 8 e 11 del C.C.N.L. 01/04/1999 e successive modificazioni e integrazioni.
2. In particolare, i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che, nell'ambito dei rispettivi servizi/aree di appartenenza, non sono responsabili di servizi e ricadono nelle ipotesi di cui agli articoli seguenti.

Art. 3 - Criteri

1. Il compenso è determinato in valori annui lordi ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità, attestato dai singoli responsabili di area/servizio, incaricati di posizione organizzativa.
2. Sulla base dell'ampia previsione contrattuale, non è possibile fornire in materia un'indicazione completa e precisa, avente carattere di generalità, delle diverse casistiche che possono essere regolate dall'art. 70 quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018.
3. Si tratta di un compenso accessorio volto a remunerare solo l'assunzione formale di particolari specifiche responsabilità da parte dei lavoratori delle diverse categorie: tale indennità ha infatti natura ristorativa dell'assunzione di particolare responsabilità da parte del personale indicato, in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate. Coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al C.C.N.L. 31/03/1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'ente.
4. La tipicità della prestazione o del ruolo esclude la particolare posizione.
5. Le particolari posizioni non sono generalizzate e non coincidono obbligatoriamente con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
6. Per Specifiche Responsabilità si intendono quelle attività che implicano, dato quanto sopra, le seguenti caratteristiche:

1) Professionalità:

- *giuridica*: viene valutata la complessità dello scenario normativo necessario per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato
- *tecnica*: viene valutata la complessità delle competenze tecniche di base necessarie per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato, compresa la necessità di iscrizione ad albi professionali
- *gestionale*: viene valutata la responsabilità di istruttorie particolarmente complesse, la complessità derivante dal fatto che i compiti affidati presentano un elevato grado di



[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and date 20]



interfunzionalità rispetto a soggetti interni ed esterni, la responsabilità di sistemi relazionali complessi, la responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni), la responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni), la responsabilità di concorso decisionale.

2) Complessità direzionali organizzative:

- collocazione nella struttura ('attività implica direzione e coordinamento di unità semplice o complessa, di squadre di lavoratori, conduzione di gruppi di lavoro appositamente individuati)
- complessità incarico tecnico organizzativo (responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative, responsabilità di partecipazione a commissioni di concorso o di gara etc.)
- relazioni interne ('attività comporta una interfaccia con il personale dell'ente appartenente ad altre aree ed implica il saper coinvolgere altri colleghi all'interno stesso ente nella realizzazione di obiettivi assegnati)
- relazioni esterne (la qualità del servizio reso ha una significativa rilevanza esterna, 'attività comporta una interfaccia con altri soggetti esterni – ente pubblico, cittadini, soggetti privati-per arrivare alla realizzazione degli obiettivi assegnati)
- innovazione e sviluppo (viene valutata la capacità di saper anticipare le novità, la propensione all'innovazione e la capacità di introdurre nell'ente elementi di novità, sia strumentali che normativi)
- attività di studio e ricerca ('attività può comportare l'approntamento di progetti in autonomia, l'assegnamento ad analisi e ricerche che possono portare al miglioramento dell'attività e delle decisioni prese).

3) Responsabilità

- economica
 - amministrativa
- (l'attività assegnata comporta una gestione completa del procedimento, attribuita con atto formale, la responsabilità di gestione di risorse; la responsabilità temporanea di attività sostitutiva della P.O.; la responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, la responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività)
- ## 4) Strategicità
- (la natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte l'attribuzione ad altri dipendenti. L'attività implica la responsabilità di preposizione a strutture complesse e strategiche per l'ente).

Art. 4 - Importi

1. La quota del fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità è fissata dalla contrattazione integrativa dell'ente.
2. Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21/05/2018, non superiori all'importo di Euro 3.000,00 indicato nel comma medesimo, sono specificatamente determinate ed attribuite a norma del successivo art. 5, comma 1, entro i seguenti limiti:

CATEGORIA	INDENNITÀ ATTRIBUIBILE	
	MINIMO	MASSIMO
B	€ 350,00	€ 1.500,00
C	€ 500,00	€ 2.500,00
D	€ 2.000,00	€ 3.000,00

3. Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21/05/2018, non superiori all'importo di Euro 350,00 indicato nel comma medesimo, sono stabilite in € 350,00 ed attribuite a norma del successivo art. 5, comma 2.

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato con espresso divieto di cumulo.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro, in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
6. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata fatti, salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.

Art. 5 - Conferimento degli incarichi ed attribuzione delle indennità

1. In riferimento agli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21/05/2018 ed in base ai criteri di cui al precedente art. 5 si individuano le seguenti fattispecie che danno diritto all'attribuzione dell'indennità:
- a) formale attribuzione di ruolo e funzioni di vicario di Area altamente specializzata (esempio Polizia Locale o Demografici) per cui sono richieste speciali formazioni ed abilitazioni
- b) coordinamento di unità operative di almeno 2 unità
- c) nomina ad economo comunale
2. Gli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21/05/2018, sono conferiti ciascuno secondo le discipline specifiche relative alle differenti materie interessate; il soggetto che li conferisce trasmette immediatamente in copia il relativo provvedimento, unitamente ad una proposta di quantificazione, al Servizio Personale che procede al riconoscimento della relativa indennità sentito il Segretario Comunale.

Art. 6 - Durata e revoca degli incarichi

1. Gli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21/05/2018:
- a) sono a tempo determinato con durata temporale che in ogni caso può eccedere quella del oggetto che li ha conferiti
- b) sono rinnovabili con atto formale e motivato del soggetto competente
- c) possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:
- I. in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi
- II. in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato
- III. per periodi di assenza superiori a 60 giorni continuativi diversi da astensione dal lavoro per maternità (D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 s.m.i.), maternità/paternità e parentale (articolo 9, comma 3, D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 s.m.i.), infortuni sul lavoro, malattie professionali, terapie salvavita, assenze per assistenza all'handicap, limitatamente ai portatori di handicap (Legge 05/02/1992, n. 104 s.m.i.), distacchi sindacali e ferie
- IV. in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
2. Gli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21/05/2018:
- a) sono conferiti fino ad espressa revoca
- b) possono essere revocati, con atto scritto e motivato:
- I. in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi
- II. in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato
- III. per periodi di assenza superiori a 60 giorni continuativi diversi da astensione dal lavoro per maternità (D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 s.m.i.), maternità/paternità e parentale (articolo 9, comma 3, D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 s.m.i.), infortuni sul lavoro, malattie professionali, terapie salvavita, assenze per assistenza all'handicap, limitatamente ai portatori di handicap (Legge 05/02/1992, n. 104 s.m.i.), distacchi sindacali e ferie
- IV. in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.



Handwritten signatures and the number '22' at the top of the page.

Art. 7 - Corresponsione delle indennità

1. Entro il 28 febbraio di ciascun anno i titolari di posizione organizzativa verificano a consuntivo circa l'effettiva assunzione della responsabilità, del grado e del tempo di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati nell'anno precedente e trasmettono la relativa attestazione al Nucleo di Valutazione
2. Il Servizio Personale liquida le relative indennità, di norma, entro il successivo mese di aprile.



23

FP

FP
18

