

COMUNE DI DOSOLO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

In data ^{15/12/20}..... alle ore ^{10:00}..... presso la residenza municipale del Comune di DOSOLO ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente - Segretario comunale	BORGHI ROBERTA	P [X] A []
Responsabile Servizio Finanziario	FURATTINI ROBERTA	P [X] A []

la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	GIUSTI ELENA	P [X] A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	CHITTOLINI CESIRA	P [X] A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	BUSSENI DANIELA	P [X] A []
R.S.U. Aziendale		ARDENGHI ELISA	P [X] A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2020-2022

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente

Resp. Finanziario

Roberto Borghi
Roberto Furattini

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. FP CGIL

OO.SS. CISL - FP

OO.SS. UIL - FPL

R.S.U. Aziendale -

Giusti Elena
Chittolini Cesira
Buszeni Daniela
Ardenghi Elisa



INDICE:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI 3

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale 3
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 3
- Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto 3
- Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati 4

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE 4

- Art. 5 - Quantificazione delle risorse 4
- Art. 6 - Strumenti di premialità 4
- Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 5
- Art. 8 - Criteri generali 6
- Art. 9 - Principi generali 6
- Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) 6
- Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità 8
- Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità 9
- Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 10
- Art. 14 - Premio correlato alla performance organizzativa 11
- Art. 15 - Premio correlato alla performance individuale 11
- Art. 16 - Premio correlato alla performance individuale 12
- Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative 12

TITOLO III - SEZIONE POLIZIA LOCALE 13

- Art. 18 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato 13
- Art. 19 - Proventi delle violazioni al codice della strada 14
- Art. 20 - Indennità di servizio esterno 14
- Art. 21 - Indennità di funzione 14

TITOLO IV - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO 15

- Art. 23 - Reperibilità 16
- Art. 24 - Turnazioni 16
- Art. 25 - Orario massimo di lavoro settimanale 17
- Art. 26 - Flessibilità dell'orario di lavoro 17
- Art. 27 - Personale comandato o distaccato 17
- Art. 28 - Salario accessorio del personale a tempo parziale 17
- Art. 29 - Salario accessorio del personale a tempo determinato 17
- Art. 30 - Lavoro somministrato 17
- Art. 31 - Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione 18
- Art. 32 - Le attività del "welfare integrativo" 18
- Art. 33 - Salute e sicurezza sul lavoro 18
- Art. 34 - Innovazioni tecnologiche 19
- Art. 35 - Norme finali 19

Allegato "A" al CCDI 2020/2022: DEFINIZIONE CRITERI DELLE E PROCEDURE PER L'AMMISSIONE E L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE (P.E.O.) 20

@

PG

M d P 2

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL 2018);
 - il D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - 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), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - il Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi vigente nel tempo;
 - il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, vigente nel tempo;
 - i CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per le parti non disapplicate.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, a tempo pieno, a tempo parziale, a tempo determinato ed al personale comandato, distaccato, in contratto formazione e lavoro, somministrato, previa previsione delle correlate risorse all'interno del fondo delle risorse decentrate.
2. Esso avrà vigenza dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese di marzo di ciascun anno.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, in occasione della definizione dell'accordo economico annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto.

   3


Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontreranno 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 dieci 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.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alla performance organizzativa ed individuale nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. 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 21.05.2018 come segue:
-sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza (art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018)
-stanziando apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, 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 (art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.05.2018).

Art. 6 – Strumenti di premialità

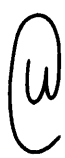
Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 2018;
- le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato,

secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8 e dell'allegato "A";

- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 2018;
- le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dell'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione".

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

- 1- Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 2018 e norme vigenti) e disponibili, costituenti il "fondo risorse decentrate", sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
- 2- Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti;
 - b. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
 - c. La quota destinata a compensare la performance (art. 68, comma 2, lettera "a" e "b") sarà ripartita tra il personale destinatario sulla base del sistema di valutazione del Comune di DOSOLO.
3. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. La quota di performance dovrà inoltre essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto alla percentuale di part-time. I dipendenti, nei cui confronti non è possibile esprimere un giudizio sulla prestazione individuale a causa dell'assenza per un periodo superiore a nove mesi nell'anno di riferimento, sono esclusi, per tale annualità, dall'assegnazione del premio della performance. In tal caso il responsabile di Settore consegnerà la scheda di valutazione non compilata, con l'indicazione: *"non valutabile ai sensi del vigente sistema di valutazione"*. 
4. Le parti danno atto che il sistema di valutazione della performance del Comune disciplina le modalità di gestione e rendicontazione della performance, nonché l'istanza di riesame e della procedura di conciliazione nel caso di mancata condivisione della 

p/3







valutazione assegnata al dipendente ai fini dell'attribuzione delle risorse oggetto del presente accordo.

Art. 8 – Criteri generali per la progressione economica Orizzontale

- 1- L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL 2018.
- 2- La progressione economica viene riconosciuta nel limite della quota a tal fine individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri e le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

Art. 9-Principi generali per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

- 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 di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
- 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 articolo, è di esclusiva competenza dei rispettivi Responsabili apicali.
- 5- L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Essa non è quindi riconosciuta per le ordinarie condizioni lavorative. 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 apicale.
- 7- Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo 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.
- 8- Tutte le disposizioni riportate nel presente articolo si applicano dal 1° gennaio 2020

Art.10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

- 1- Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale ed attività disagiate viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - espletamento di attività esposta a rischio: da € 1,00 a € 10,00 al giorno;
 - espletamento di attività disagiata: da € 1,00 a € 10,00 al giorno;

- espletamento di attività comportanti il maneggio valori: da € 1,00 a € 10,00 al giorno.
- 2- Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente più di una delle attività sopra indicate, l'indennità complessivamente attribuita è data dalla somma delle singole voci (massimo € 10,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
- 3- Ai fini dell'attribuzione dell'indennità per condizioni di lavoro, con specifico riferimento allo svolgimento di **attività a rischio**, si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
- 4- Ai fini dell'attribuzione dell'indennità per condizioni di lavoro, con specifico riferimento allo svolgimento di **attività disagiate**, è necessario che il disagio costituisca una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), che non coincida con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Le condizioni di disagio che possono dar luogo all'attribuzione della relativa indennità fanno riferimento allo svolgimento di attività richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo, e da compromettere il recupero psico-fisico; la condizione deve essere intensa, continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- 5- Ai fini dell'attribuzione dell'indennità per condizioni di lavoro, con specifico riferimento allo svolgimento di attività comportanti il **maneggio valori**, si specifica che tale maneggio dev'essere abituale, ovvero costituire una caratteristica insita nel ruolo ricoperto per come organizzato all'interno dell'Ente. Maneggi di valori sporadici non danno luogo al riconoscimento della relativa indennità.
- 6- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuo dei valori maneggiati.

I dipendenti che beneficiano di tale Indennità sono quelli individuati con atto di organizzazione dal responsabile apicale.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza dal lavoro, per qualsiasi causa.

- 7- Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

Importo annuo	Importo giornaliero
Da € 500,00 a € 3.000 l'anno	€. 1,00/g

@

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Oltre € 3.001 l'anno	Da determinare annualmente in base alla consistenza del fondo
----------------------	---

L'importo dei valori maneggiati è desunta dai rendiconti resi dagli Agenti Contabili e nell'ipotesi di maneggio congiunto di medesimi valori è riconosciuta in quota parte sui dipendenti coinvolti.

- 8- L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, l'anno successivo alla maturazione.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

- 1- L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2018 viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità devono essere individuate dal competente Responsabile apicale, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
- le caratteristiche della particolare responsabilità da tenere in considerazione per il suo esatto inquadramento nonché per definire l'ammontare della relativa indennità sono le seguenti:

a) Responsabilità formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- | |
|--|
| a. 1 Elevata autonomia operativa nello sviluppo delle attività |
| a. 2 Espletamento di competenze ed attività svolte verso enti ed istituzioni esterne |
| a. 3 Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza |

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

- | |
|--|
| b. 1 Responsabilità di procedimenti di spesa e/o di entrata |
| b. 2 Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro |
| b. 3 Responsabilità di realizzazione di piani di attività ulteriori rispetto a quelli previsti dal piano della performance |

- 2- L'importo dell'indennità attribuita a ciascun titolare di particolare responsabilità non può essere superiore a € 3.000,00 annui lordi. Tale importo viene quantificato dalla Conferenza dei Responsabili Apicali attribuendo a ciascuna posizione un punteggio con l'ausilio dei sotto indicati criteri di valutazione. Successivamente, il budget annuale

disponibile viene suddiviso tra gli interessati in misura proporzionale al punteggio assegnato.

- 3- L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.
- 4- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano anche le responsabilità di cui all'art. 12 al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- 5- L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno seguente.
- 6- La corresponsione dell'indennità in caso di assenze prolungate superiori a 30 giorni consecutivi, con conseguente sostituzione da parte di altro dipendente, con atto formale verrà sospesa e corrisposta a quest'ultimo per il periodo di effettiva sostituzione.

TABELLA

Per l'attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)

RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 3
a. 1 Elevata autonomia operativa nello sviluppo delle attività	1
a. 2 Espletamento di competenze ed attività svolte verso enti ed istituzioni esterne	1
a. 3 Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza	1

RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 3
b. 1 Responsabilità di procedimenti di spesa e/o di entrata	1
b. 2 Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	1
b. 3 Responsabilità di realizzazione di piani di attività ulteriori rispetto a quelli previsti dal piano della performance	1

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

- 1- 1 -L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018, di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi, compete al personale dell'Ente delle categorie B, C e D che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale d'Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario, Responsabile dei Tributi stabiliti dalla legge, archivisti informatici, addetti all'URP, formatori professionali, addetti ai servizi di Protezione Civile
- 2- In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Responsabili di Posizione Organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
- 3- L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

u

g

RZ

✖

PS

4

- 4- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- 5- L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro il mese di maggio dell'anno seguente.
- 6- La corresponsione dell'indennità in caso di assenze prolungate superiori a 30 giorni consecutivi con conseguente sostituzione da parte di altro dipendente con atto formale, verrà corrisposta a quest'ultimo per il periodo di effettiva sostituzione.

Art.13- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

- Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - o proventi da sponsorizzazioni;
 - o proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - o contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
- Le relative somme, per gli istituti presenti nell'Ente, saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile apicale.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 2018

- I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, per gli istituti presenti e regolamentati nell'Ente, vengono erogati ai dipendenti interessati secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile apicale.
- In aggiunta alle eventuali limitazioni già previste dalle specifiche normative in materia, per finalità equitative, coloro che percepiscono i compensi aggiuntivi di cui al presente articolo in misura pari o superiore a due mensilità lorde (con esclusione di indennità ed assegni per il nucleo familiare) non partecipano alla ripartizione della quota di risorse decentrate afferente alla performance individuale, salvo che ciò risulti penalizzante nei confronti del personale che vi ha accesso (in altri termini, i compensi aggiuntivi percepiti dal singolo dipendente devono comunque risultare superiori all'importo massimo attribuito a titolo di produttività individuale al resto del personale).

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 – Piani di razionalizzazione

- Ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, relativamente all'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.lgs. 141/2011 -, potrà essere destinata alla contrattazione decentrata integrativa una quota, annualmente stabilita in sede di contrattazione decentrata e corrispondente al 50% dei risparmi ottenuti, validati dal Collegio dei Revisori dei Conti.
- I piani adottati dall'Amministrazione sono oggetto di informazione alla parte sindacale.

- Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile competente.
- Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 2018, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, con effetto neutro rispetto ai limiti del fondo.

Art. 14 - Premio correlato alla performance organizzativa

- 1- Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 2018.
- 2- Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nei documenti di programmazione dell'ente.
- 3- I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile apicale.

Art.15 - Premio correlato alla performance individuale

- 1- Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nel tempo in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti negli strumenti di programmazione approvati annualmente, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
- 2- I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile apicale con l'apposita scheda di valutazione.
- 3- Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, e sarà ripartito tra i dipendenti con la seguente formula:

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

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione del personale

p.i. = punteggio individuale

- 4- Ai fini dell'attribuzione del compenso individuale, per l'individuazione della quota di produttività spettante a ciascun dipendente, si tiene conto della valutazione individuale. E' prevista la riduzione automatica della quota di produttività individuale

@

13

spettante al singolo in relazione alle assenze dal servizio effettuate nell'anno di riferimento nel caso di cui al comma 3 del precedente art.7.

- 5- La scheda di valutazione individuale sarà consegnata dal Responsabile apicale, con colloquio individuale, al dipendente interessato entro il termine previsto dal sistema di valutazione vigente nel tempo.

Eventuali maggiori o minori spese sulle seguenti voci:

- progressioni economiche orizzontali, consolidate e nuove;
- indennità di comparto;
- indennità di turno;
- indennità di reperibilità;
- indennità di condizioni di lavoro;
- indennità per servizi esterni;
- indennità di funzione;
- riconoscimento indennità per particolari responsabilità;
- riconoscimento ulteriori specifiche responsabilità;
- maggiorazioni

finanziate dal fondo, riscontrate in sede di liquidazione finale, andranno a ridurre od aumentare la voce destinata al premio per la performance individuale e organizzativa secondo quanto stabilito dal precedente art.7.

Art.16 - Maggiorazione del premio individuale

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 2018 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:

- 1- viene calcolato il valore medio pro-capite di performance individuale teoricamente assegnabile a ciascun dipendente
- 2- viene calcolata e accantonata una percentuale, pari o superiore al 30% del valore medio pro capite, definita di anno in anno con l'accordo economico annuale, da destinarsi a premio individuale;
- 3- tale importo viene assegnato al numero di dipendenti definito con la contrattazione economica annuale, purché gli stessi abbiano ottenuto una valutazione pari o superiore al 90% del totale conseguibile ed in numero massimo pari al 20 % dei dipendenti;
- 4- In presenza di pari merito, la quota viene suddivisa tra gli aventi diritto.

Art. 17- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

- 1- Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzativa (da ora solo P.O.):
 - a) il complesso delle risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di risultato viene determinato in misura percentuale rispetto al totale delle retribuzioni di posizione e di risultato annualmente erogate e definita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa. Tale percentuale dovrà tenere conto delle limitazioni correlate all'erogazione del trattamento economico accessorio alla generalità del personale dipendente. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O., si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate.

- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O.;
- c) il riparto della quota avverrà tenendo in considerazione la somma complessivamente disponibile e la valutazione annuale conseguita, applicando la medesima formula di cui all'articolo 15, comma 3;
- d) tutta l'operazione sarà gestita dalla Conferenza dei Responsabili apicali, con il coordinamento del Segretario Comunale.
- 2- Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo calcolato in percentuale rispetto al valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim. Tale percentuale viene definita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa annuale.
- 3- Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che, presso l'Ente, gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, potrebbero essere i seguenti:
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.lgs. 446/1997;
 - incentivi tecnici (art. 113, D.lgs. 50/2016);

L'abbattimento della retribuzione di risultato è effettuato con le percentuali indicate nella tabella che segue e viene calcolata con riferimento agli incentivi effettivamente liquidati al dipendente, applicando pertanto un criterio di cassa.

<i>INCENTIVI DI LEGGE</i>	<i>ABBATTIMENTO IMPORTO INDENNITA' DI RISULTATO</i>
Fino a 3.000,00 euro	3%
Da 3001 a 5000,00	5%
Da 5001 a 7000,00	10%
Oltre i 7.001,00 euro	15%

TITOLO III - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 18 - 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:
 articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 articolo 56-ter del CCNL 2018;
 articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 a specifico regolamento comunale.

2. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo all'approvazione del regolamento.

Art. 19 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 2018 viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
2. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale.

Art. 20 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2018, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità verrà stabilita entro i valori da € 1,00 al giorno a € 10,00.
3. L'indennità è erogata nel caso in cui le ore prestate in servizi esterni siano almeno due consecutive di servizio all'esterno, in orario diurno.
4. Il responsabile del servizio dovrà attestare, con cadenza mensile, lo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza; la presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2020.

Art. 21 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2018 viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti particolari di responsabilità formalmente attribuita e connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
3. Tale responsabilità può essere unicamente attribuita al personale che svolga particolari funzioni formalmente assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale. Ad ogni appartenente al personale di Polizia Locale a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/grado rivestito, viene attribuito un punteggio secondo le seguenti tabelle:

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Peso del grado rivestito
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	1,5
	Assistente di polizia locale	2
	Assistente scelto di polizia locale	2,5
	Soprintendente di polizia locale	3

4. A seguito della fase di valutazione del grado rivestito si calcola la somma di tutti i pesi

delle singole graduazioni. Per l'agente assunto a tempo parziale il punteggio è rapportato alla percentuale del part time.

5. Il valore unitario del grado è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i valori del grado.
6. L'indennità di cui al presente articolo nella misura massima di €3.000,00 non è frazionabile e viene erogata annualmente, di norma, in un'unica soluzione.
7. La corresponsione dell'indennità in caso di assenze prolungate, con esclusione delle ferie, con conseguente sostituzione da parte di altro dipendente, verrà corrisposta a quest'ultimo per il periodo di effettiva sostituzione.
8. 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-quinquies;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 22 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 2018, le parti concordano 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%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - 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 riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - 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.

Art. 23 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di SEI volte in un mese assicurando la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata fino ad un massimo di € 13,00 per ogni giornata di reperibilità.
5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di reperibilità.
6. Il dipendente in reperibilità è dotato di telefono cellulare ed è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
7. La definizione del calendario mensile dei turni di reperibilità è di competenza del Responsabile apicale.
8. Le aree di pronto intervento individuate dall'Ente riguardano la necessità di salvaguardare l'incolumità pubblica, nonché il patrimonio dell'Ente per il manifestarsi di eventi imprevisti che richiedono un intervento urgente.
9. I soggetti che possono legittimamente chiedere al personale reperibile di prendere servizio sono: responsabile di area o suo sostituto.
10. Le motivazioni per le quali poter richiedere un intervento al dipendente reperibile sono rappresentate dal concreto manifestarsi di un accadimento che, secondo un approccio di tipo razionale, lasci desumere l'impossibilità di attendere sino alla ripresa del servizio da parte del dipendente per poter approntare i primi interventi del caso.

Art. 24 – Turnazioni

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è di un mese. Per turni avvicendati le parti concordano che la differenza fra il numero di giorni in turnazione antimeridiana, pomeridiana e notturni, non deve essere superiore al doppio.
2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
3. La distribuzione disequilibrata dei turni dipendente da assenze per malattia non rileva ai fini del riconoscimento dell'indennità di turno.
4. In relazione all'art. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturno, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8 del CCNL 2018, le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
 - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - vedovi e dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - separati e divorziati con figli minori conviventi, nei giorni in cui i figli sono assegnati.

Art. 25 - Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione dell'art. 22, comma 2 e dell'art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nelle seguenti casistiche:
 - a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - b) dipendenti autorizzati ad effettuare prestazioni di lavoro aggiuntive, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004;
 - c) dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.

Art. 26 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL 2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 2018, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. Le modalità di fruizione della flessibilità sono definite dall'Ente.

Art. 27 - Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 28 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 29 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo come previsto dall'art. 2 c.1 del presente CCDI, con esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Art. 30 - Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 31 – Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera a) della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera b) della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Articolo 32 - Le attività del "welfare integrativo"

1. L'art. 72 del CCNL 2018 demanda alle amministrazioni la disciplina, in sede di contrattazione decentrata integrativa, in merito alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. In sede di prima stesura del presente CCDI, stante anche l'urgenza di provvedere alla sua sottoscrizione, si ritiene di non trattare tale disciplina e si demanda ad approfondimenti con possibili integrazioni future in materia.

Art. 33 – Salute e sicurezza sul lavoro

In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

1. 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;
2. 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;
3. L'Amministrazione adotta le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
4. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente;
5. la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8

ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 34 - Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 2018, 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 saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 35 - Norme finali

1. Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato giuridico resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo decentrato, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Tenuto conto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione e che eventuali clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, comma 3, D.lgs. n. 165/01), eventuali istituti introdotti con questo CCDI e in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.
4. Nelle more della sottoscrizione annuale dell'Accordo di parte economica, conserveranno efficacia e continueranno ad essere erogati i sotto-indicati compensi con cadenza mensile:
 - progressioni economiche orizzontali;
 - indennità di turno;
 - indennità di reperibilità;
 - indennità di comparto;
 - indennità di "condizioni di lavoro"

Le parti convengono che l'indennità di condizioni lavoro, prevista nei casi di cui all'art. 10 c.3 nonché l'indennità di reperibilità di cui all'art. 23 del presente CCD, siano pagate a cadenza mensile a decorrere dal 1 gennaio 2021.

DEFINIZIONE CRITERI DELLE E PROCEDURE PER L'AMMISSIONE E L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE (P.E.O.)

REQUISITI PER L'AMMISSIONE

1. Si calcola il valore medio risultante dalle schede di valutazione degli ultimi tre anni.
Sono ammessi alla selezione i dipendenti riportanti una media non inferiore al 70% del punteggio massimo attribuibile.
Le posizioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
In caso di mancata valutazione dovuta ad assenza del dipendente in uno o più anni del triennio preso a riferimento si terrà conto delle ultime tre valutazioni della performance ricevute in un periodo non superiore a 5 anni.
2. Non è ammesso chi, nel biennio precedente, è stato interessato da un procedimento disciplinare conclusosi con l'applicazione di una sanzione superiore al rimprovero verbale.
3. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 48 mesi.
Per il calcolo della permanenza minima nella categoria economica in godimento si considera quale decorrenza dell'attribuzione il 1° gennaio dell'anno di assegnazione della progressione indipendentemente dall'effettiva decorrenza economica purché superiore a 48 mesi.
Per il calcolo della permanenza minima sono esclusi periodi di aspettativa volontaria non retribuita superiori o uguali a sei mesi.
I dipendenti pervenuti per mobilità da altra pubblica amministrazione potranno partecipare alla selezione solo dopo avere maturato almeno 48 mesi di permanenza nella Pubblica Amministrazione e almeno 24 mesi nell'Ente.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI DA ATTRIBUIRE AI DIPENDENTI AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

Verranno redatte distinte graduatorie per categoria dei dipendenti ammessi secondo i seguenti criteri:

1. **Valutazione:** punteggio medio della valutazione attribuita nel triennio precedente, come precisato ai fini della ammissibilità con valutazione minima.

(PUNTEGGIO MASSIMO 50 punti)

Punteggio medio della valutazione 70 = punti 20

Per ogni punteggio di valutazione ulteriore, verrà assegnato 1 punto per ciascun punteggio, fino a punteggio 100 di valutazione il cui valore massimo sarà di 50 punti.
(esempio punteggio 71 =punti 21, punteggio 72 =punti 22, punteggio 73 =punti 23, ecc)

I punteggi delle valutazioni verranno arrotondati a numero intero nel seguente modo: per eccesso se la frazione decimale è uguale o superiore a 0,5 oppure per difetto se inferiore a questo limite (esempio 75,50 diventa 76; 75,51 diventa 76; 75,49 diventa 75).

2. **Esperienza maturata:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento dell'ultima categoria di appartenenza, a parità di punteggio prevale la temporalità di assegnazione della P.E.O. precedente (procede il dipendente che da più tempo si trova nella P.E.O. precedente); in caso di ulteriore parità prevale la maggiore età anagrafica.

(PUNTEGGIO MASSIMO 50 punti)

Fino a 5 anni esperienza	20 punti	11 anni	38 punti
6 anni	23 punti	12 anni	41 punti
7 anni	26 punti	13 anni	44 punti
8 anni	29 punti	14 anni	47 punti
9 anni	32 punti	15 anni e oltre	50 punti
10 anni	35 punti		

Gli anni di esperienza verranno considerati a numero intero partendo dalla data di acquisizione dell'ultima categoria di appartenenza .

MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DELLE PEO

1. In considerazione del fatto che la valutazione del personale viene fatta da più responsabili si stabilisce di procedere con la ripartizione del budget economico, definito in contrattazione decentrata, per ciascuna categoria, al fine di pervenire poi a graduatorie distinte per categoria professionale.
2. Al fine di attribuire le progressioni orizzontali si stabiliscono le modalità di calcolo e di gestione del budget:
 1. definizione del budget complessivo in sede di accordo decentrato annuale;
 2. individuazione di tutti i dipendenti ammissibili alla selezione sulla base dei criteri sopra indicati, suddivisi per categoria;
 3. calcolo del costo potenziale teorico su base annua per il passaggio di tutti i dipendenti individuati al punto 2, suddiviso anche per categoria;
 4. calcolo del budget utilizzabile per ciascuna categoria applicando la seguente formula:

$$Bcat = BPEO : CPEO \times Ccat$$

Bcat = budget di categoria

BPEO = budget complessivo stabilito dal CDI annuale per nuove PEO , come fissato al punto 1

CPEO = costo complessivo delle PEO di tutti i dipendenti ammissibili come definito al punto 3

Ccat = costo potenziale massimo PEO per categoria come definito al punto 3

3. Le PEO saranno attribuite ai dipendenti collocati ai vertici delle graduatorie delle singole categorie con scorrimento di tante PEO fino ad esaurimento del budget disponibile per ciascuna categoria.

GESTIONE DEI RESTI NON ATTRIBUITI

1. A seguito dell'attribuzione delle PEO si potranno generare dei resti di budget non assegnato per ciascuna categoria.

Tali resti saranno utilizzati come segue:

- si cumuleranno tutti i budget di tutte le categorie e si attribuiranno le PEO per scorrimento partendo da quelle con la percentuale di budget non intero più alto. Si procederà così via via fino all'attribuzione dell'ultima PEO con valore intero.
- L'ulteriore resto finale non verrà speso a titolo di PEO e verrà considerato in aumento del budget per il premio incentivante erogato sulla base della valutazione individuale; nell'anno seguente verrà portato in aumento al budget annuale per l'attribuzione di nuove PEO.

PROCEDURE AMMINISTRATIVE DI APPROVAZIONE E ASSEGNAZIONE DELLE PEO

1. Il Segretario comunale provvederà all'approvazione dell'elenco degli ammessi e dei non ammessi, e delle graduatorie, per ciascuna categoria giuridica, in ordine di punteggio degli ammessi.
2. Entro 10 giorni dalla pubblicazione ogni dipendente potrà ricorrere, motivando, contro la non ammissione o il punteggio assegnato.
3. Il segretario comunale provvede all'esame dei ricorsi, all'eventuale diniego, all'accoglimento totale o parziale, approvando definitivamente le graduatorie ed emette provvedimento per l'assegnazione delle PEO agli aventi diritto.
4. Il valore economico della progressione orizzontale sarà riconosciuto al dipendente con decorrenza stabilita dal CCDI - parte economica - e comunque non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto decentrato integrativo che prevede l'attivazione di tale istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie (art. 16, c. 7 del CCNL 21.05.2018).

@

↓

de

13

19

10