

VERBALE del 19 dicembre '19

Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il personale non dirigente dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico per il periodo 2019/2021 e modalità di utilizzo dei fondi delle risorse decentrate per l'anno 2019.

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Le Amministrazioni, le R.S.U. dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico e le Organizzazioni Sindacali identificate dalla sottoscrizione:

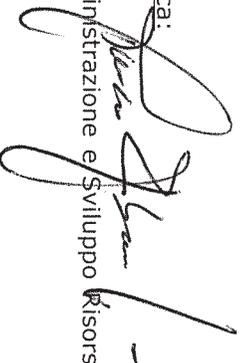
- richiamata l'ipotesi di accordo in oggetto, sottoscritto in via preliminare in data 16.12.2019;
- preso atto dei pareri favorevoli espressi da parte del Revisore Unico dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico n. 38 e n. 39 del 17.12.2019, ai sensi dell'art. 8, comma 6 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del 21.5.2018;
- preso atto che con deliberazione n. 89/2019 del 18.12.2019 la Giunta ha autorizzato la sottoscrizione definitiva dell'accordo;

confermano e sottoscrivono in via definitiva l'accordo in questione ai fini della successiva trasmissione all'ARAN e al CNEL, ai sensi dell'art. 55 comma 5 della L. 150/2009, entro 5 giorni dalla data odierna.

Sassuolo, 19 dicembre 2019

Per le delegazioni trattante di parte pubblica:

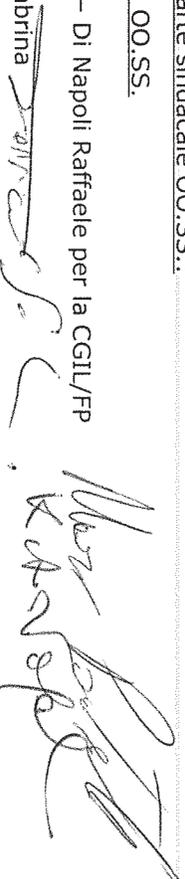
Presidente della delegazione
Rabacchi Marco – Dirigente Settore Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico



Per le delegazioni trattante di parte sindacale OO.SS.:

I rappresentanti territoriali delle OO.SS.

per la CGIL/FP: Pontiroli Marco – Di Napoli Raffaele per la CGIL/FP
per la CISL FP/FPS: Torricelli Sabrina



Per la delegazione trattante di parte sindacale RSU:

Roncaglia Marco

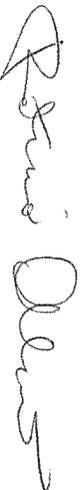
Franchini Serena

Tallarida Jessica

Tracquilio Michele

Vecchi Marzia

Addante Patrizia



Fochetti Costanza

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'UNIONE DEI COMUNI DEL DISTRETTO CERAMICO
PER IL TRIENNIO 2019-2021**

In data 16 dicembre 2019, presso la sede dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico ,
ha avuto luogo l'incontro tra:

- una rappresentanza delle Delegazioni di parte datoriale, nella persone di:
 - Rabacchi Marco – Dirigente Settore Amministrazione e sviluppo risorse umane
Unione Comuni Distretto ceramico - Presidente

- una rappresentanza delle Delegazioni sindacali, come di seguito composta:
 - OO.SS.:
 - CGIL FP, nella persona di Pontiroli Marco –
 - CISL FPS, nella persona di Torricelli Sabrina
 - UIL FPL, nella persona di Russo Nicola - Marzano Francesco - Medici Christian
 - CSA Regioni A.L., nella persona di Santi Paola

- RSU aziendali, nelle persone di:
 - Roncaglia Marco
 - Franchini Serena
 - ~~Tallarida Jessica~~
 - Tracquilio Michele
 - Vecchi Marzia
 - Addante Patrizia
 - Fochetti Costanza

Al termine dell'incontro le parti, condividendone i contenuti, hanno sottoscritto la
presente preintesa di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2019-2021.



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 4 Quantificazione delle risorse
- Art. 5 Strumenti di premialità
- Art. 6 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 7 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 8 Disciplina del premio differenziale individuale (art. 69, CCNL 2018)

- Art. 9 Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 10 Criteri generali di riferimento per il riconoscimento degli istituti indennitari
- Art. 11 Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 12 Criteri per l'erogazione delle indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità
- Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 2018)
- Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

TITOLO III - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

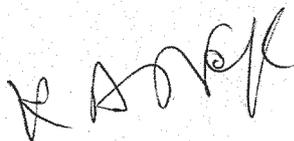
- Art. 15 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 16 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett.h, CCNL 2018)

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 17 Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 18 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- Art. 19 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 20 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

TITOLO V DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

- Art. 21 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 22 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 23 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 24 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 25 Riduzione dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 22 del CCN del 1/4/1999
- Art. 26 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 27 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 28 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 29 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett.u, CCNL 2018)
- Art. 30 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 31 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)
- Art. 32 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto

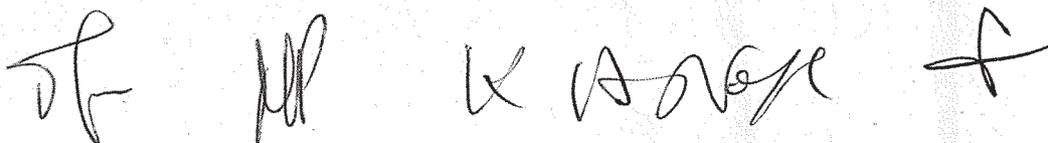
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018; le stesse sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alle apposite clausole contrattuali collettive nazionali di lavoro che le identificano:

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

- Art. 7, c. 4, CCNL 21/05/2018 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;



- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione, di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

- Art. 67, comma 4, CCNL 21/05/2018 - Fondo risorse decentrate: costituzione

4. 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, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

- Art. 68, comma 3, CCNL 21/05/2018 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

- Art. 69 CCNL 21/05/2018 - Differenziazione del premio individuale

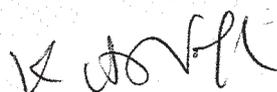
1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

- Art. 70, comma 3, CCNL 21/05/2018 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 67, comma 3, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento



non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

Art. 70-quater CCNL 21/05/2018 - Indennità per il personale addetto alle case da gioco (Non applicabile presso l'Unione) 1 ...omissis...

Al personale dipendente degli enti locali che svolge servizio di vigilanza presso i locali delle case da gioco, in considerazione della particolare professionalità di tale personale non rientrante nei compiti di istituto propri degli enti, è riconosciuta una indennità di funzione il cui importo è definito in sede di contrattazione integrativa.

4. Le materie oggetto di confronto con le competenti istanze sindacali sono previste dal vigente CCNL 21.5.2018 e sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alla specifica disposizione del contratto collettivo nazionale di lavoro che le individua:

MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO CON LE ISTANZE SINDACALI

- Art. 5, comma 3, CCNL 21/05/2018 – Confronto

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;*
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;*
- c) l'individuazione dei profili professionali;*
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;*
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;*
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;*
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;*
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;*
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.*

Art. 2

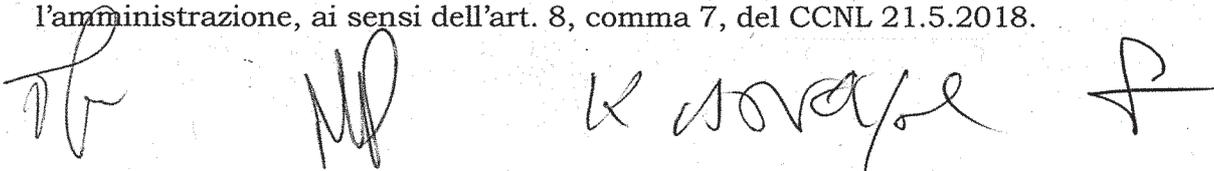
Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - e con contratto di formazione e lavoro.

Art. 3

Durata - Revisione

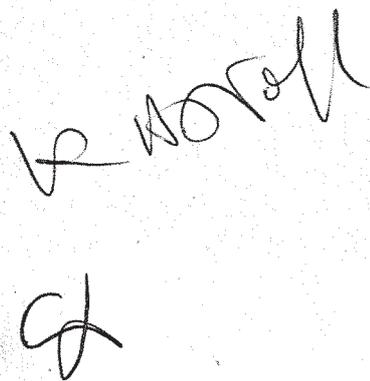
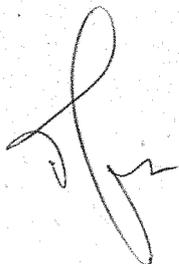
1. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018.



2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, sono rinegoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.

4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediate e precettiva.



TITOLO II - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra se nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione Comunale.
3. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire la funzionalità organizzativa dell'ente ed il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.

Art. 5

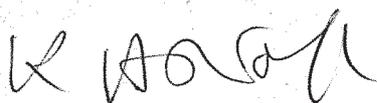
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
 - d) progressioni economiche orizzontali (PEO): sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018.

Art. 6

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai



fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.

3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.

4. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal competente dirigente, in osservanza dei criteri in questa sede definiti, e successivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.

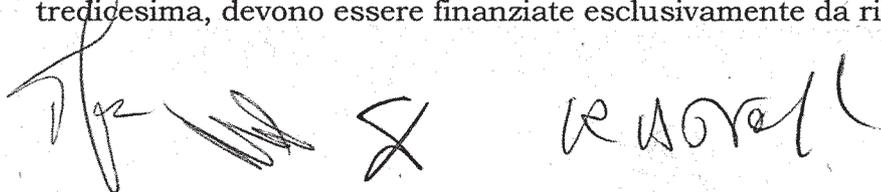
5. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, premialità d'esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (PEO), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.

6. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex ottavi livelli.

7. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

8. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.



9. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 7

Criteri generali per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. L'Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.

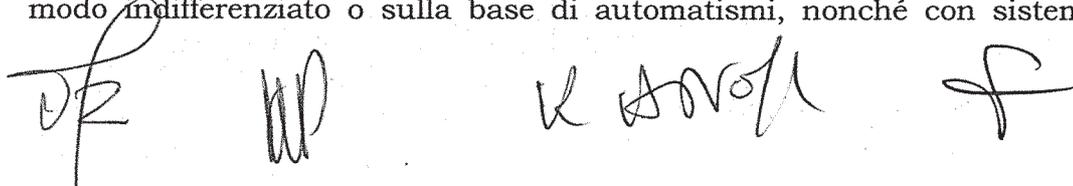
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 21.5.2018.

5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate come segue:

a. una quota parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati per l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale ex art. 68, comma 2, lett.b) ccnl 21/5/2018);

b. una quota parte delle risorse è destinato ad incentivare, presso ogni struttura, la performance organizzativa riferita agli obiettivi di governo dell'amministrazione (performance organizzativa d'ente ex art. 68, comma 2, lett.a) ccnl 21/5/2018).

6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in



assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

7. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:

a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;

b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:

1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;

3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

4. monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;

5. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;

6. controlli e validazione dei risultati conseguiti;

7. misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;

8. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;

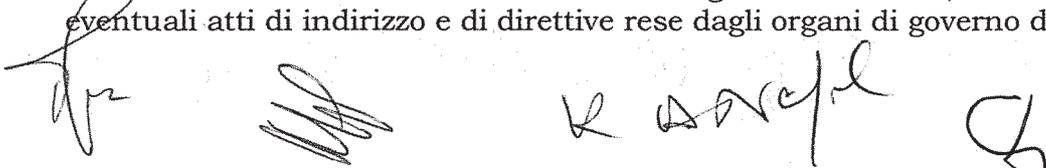
9. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;

10. refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;

e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;

f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

8. Sulla base di quanto espressamente previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'ente, le parti prendono atto che l'affidamento delle risorse economiche, a valere sul fondo di finanziamento delle risorse decentrate, viene effettuato nei confronti dei Dirigenti dell'Ente mediante la definizione e l'assegnazione in gestione di appositi budget economici, ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001. Detti budget sono gestiti, esclusivamente ed autonomamente, dai medesimi Dirigenti per l'applicazione ed il riconoscimento di tutti gli istituti economici, nel rispetto dei criteri e delle discipline dettate dalla normativa contrattuale e legale in materia, nonché in osservanza di eventuali atti di indirizzo e di direttive rese dagli organi di governo dell'Amministrazione.



9. Per la definizione dei predetti budget si opera con criterio quali-quantitativo, tenendo conto delle esigenze di funzionamento ed organizzazione dei servizi, degli obiettivi strategici dell'Ente, delle priorità indicate dagli organi di governo e dell'entità quali-quantitativa del personale destinatario degli istituti economici, ed il loro impiego deve avvenire secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

Art. 8

Disciplina del premio differenziale individuale

(art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018)

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, della medesima categoria, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;

- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 10%, arrotondato all'unità superiore se frazione uguale o superiore a 5, del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio presso ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione e, comunque, non può essere inferiore a un dipendente per ogni Settore/U.O.A./Servizi esterni ai Settori raggruppati in unico budget di produttività, che abbia, comunque, conseguito, nella valutazione individuale, un giudizio sintetico corrispondente a "prestazioni eccellenti".

2. I premi pro-capite delle fasce, definitivamente assegnabili, sono ridefiniti in riduzione proporzionale a seguito della determinazione dei premi differenziali attribuiti al personale di cui al presente articolo in quanto finanziati dal medesimo budget settoriale.

Art. 9

Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

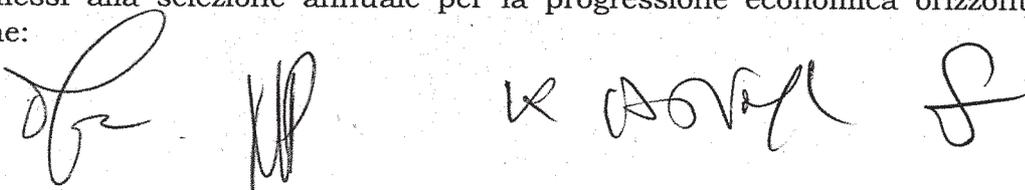
(art. 7, comma 4 lett. c), del CCNL 21.5.2018)

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che siano destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

3. Nel rispetto delle disposizioni dell'art. 16 del CCNL 31.3.1999 e del sistema di misurazione e valutazione della performance, sono redatte graduatorie di Settore/aggregazione di Servizi (nel caso di ambiti organizzativi cui siano assegnate non più di 10 unità di personale) nelle quali sono inseriti i dipendenti secondo le seguenti regole:

a) Sono ammessi alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale i dipendenti che:



1. abbiano maturato esperienza di servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di almeno 24 mesi presso l'Unione nella posizione economica precedente (detta esperienza può essere maturata anche in periodi non continuativi), fatta salva la specifica disciplina di cui alla lett.f);
2. al 1° gennaio dell'anno in cui si effettua la selezione non sono iscritti a diversa posizione giuridica e/o economica (es. per progressione di carriera a seguito di concorso) rispetto a quella in godimento al 31 dicembre dell'anno precedente;
3. nel biennio precedente non siano stati sanzionati con provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale.

I titoli per partecipare alle selezioni devono essere stati integralmente maturati alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione (es.: per le procedure di selezione esperite nell'anno 2019 ai fini della progressione orizzontale, i partecipanti devono avere maturato l'anzianità minima al 31/12/2018).

Le procedure per l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la nuova progressione economica orizzontale devono concludersi, di norma, entro il 30 giugno di ogni anno e producono effetti economici decorrenti dal 1° gennaio dello stesso anno.

La nuova progressione economica orizzontale è attribuita ai dipendenti nel rispetto del tetto massimo di spesa costituito dal budget a disposizione del responsabile di struttura. A tal fine gli oneri per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche orizzontali sono calcolati su base annua, compresa tredicesima, riferiti a personale a tempo pieno.

b) Il budget destinato al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali è ripartito tra i gruppi in proporzione al costo teorico massimo di tutti i dipendenti in servizio al 1° gennaio che, in ogni gruppo, possiedono i requisiti per poter ottenere la posizione economica orizzontale successiva a quella in godimento.

c) Preliminarmente ad ogni altra operazione verranno individuati i dipendenti che partecipano alla formazione delle graduatorie per l'attribuzione delle nuove p.e.o., escludendo quelli che non hanno i requisiti riportati ai nn. 1-2-3 della precedente lett.a).

d) Le graduatorie si redigono sulla base del punteggio complessivo espresso in centesimi ottenuto da ogni dipendente al termine del processo di valutazione, determinato dai giudizi annuali dell'ultimo triennio (es. per formare le graduatorie a valere sul Fondo 2019, per l'attribuzione della nuova p.e.o. dal 1/1/2020, si assumono i punteggi delle schede di valutazione degli anni 2017-2018-2019) con un peso ponderale del 70% mentre il rimanente 30% tiene a riferimento l'esperienza professionale maturata dal dipendente.

Nelle graduatorie i dipendenti sono collocati in ordine decrescente di punteggio complessivo.

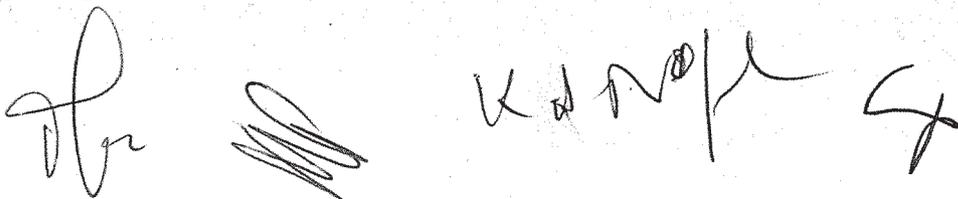
I dipendenti in possesso dei requisiti di accesso otterranno un punteggio individuale come di seguito determinato:

- media delle valutazioni sulla performance individuale ricevuta dal dipendente nei tre anni precedenti la decorrenza della PEO: punti 70 su 100
- esperienza nella posizione economica del dipendente: 30 punti su 100

Il punteggio di 70 viene assegnato al dipendente in possesso della valutazione più elevata, agli altri dipendenti viene assegnato un punteggio proporzionalmente ridotto.

Il punteggio di 30 viene assegnato al dipendente in possesso della maggiore anzianità nella posizione economica, agli altri dipendenti viene assegnato un punteggio proporzionalmente ridotto.

In caso di parità tra due o più candidati sarà data precedenza al dipendente che si trova nella categoria iniziale e, a seguire, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica e da ultimo, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica.



e) L'elenco nominativo in ordine alfabetico dei dipendenti che hanno ottenuto la progressione economica orizzontale, per ciascuna delle graduatorie formulate, è portato a conoscenza dei dipendenti tramite pubblicazione sul Portale del dipendente.

f) Il personale assunto tramite mobilità partecipa alla procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali dopo un anno di servizio nell'Ente, previa acquisizione delle schede di valutazione dell'Ente di provenienza.

Art. 10

Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

(art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018)

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, 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 professionali e le categorie professionali d'inquadramento essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.

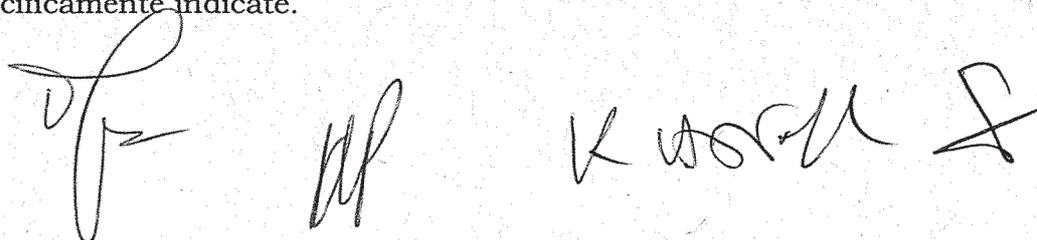
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente/responsabile che gestisce la singola risorsa umana assegnata.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui agli articoli successivi del presente Titolo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time (orizzontale) e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.



Art. 11
Indennità per le condizioni di lavoro
(art. 70-bis, CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.

2. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei criteri definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 pertanto, presso l'Unione, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta una unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo i seguenti importi:

- espletamento di attività esposta a rischio	€ 2,00	giornalieri;
- espletamento di attività esposta a disagio	€ 1,5	giornalieri;
- espletamento di maneggio valori	€ 1,00	giornalieri;

3. La misura dell'indennità sarà definita sulla base dei seguenti criteri:

- verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori
- ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconoscitivi dell'indennità sopra indicati.

4. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.

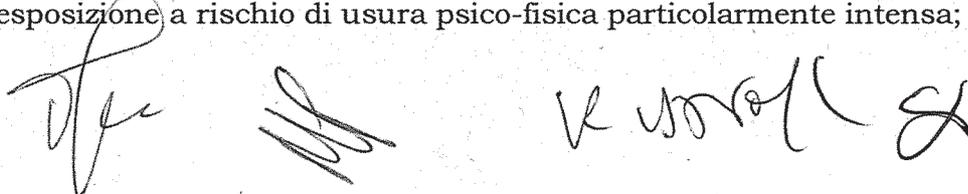
5. Tale indennità si applica a decorrere dal 1° gennaio 2019. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data.

6. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

A) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati e comunque i rischi così come definiti dal D.Lgs. n.81/2008 Testo unico sulla sicurezza e inseriti nel D.V.R. dell'Ente:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;



- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi suddetti compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Settore.

B) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

C) ATTIVITÀ CHE COMPORTANO MANEGGIO DI VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione l'Amministrazione individua le seguenti figure:

- Economo comunale cui sia attribuita la relativa qualifica dal competente Dirigente;
- Agenti contabili individuati con provvedimento del competente Dirigente.

7. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo.

8. Il Dirigente/responsabile interessato, ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere l'indennità di cui al presente articolo e, all'inizio di ciascun mese successivo, comunica al Servizio Personale il numero di giornate in cui ciascun operatore è stato effettivamente sottoposto alle predette condizioni di lavoro nel mese precedente. La liquidazione viene effettuata nel secondo mese successivo a quello dello svolgimento delle attività.

Art. 12

Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità

(art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.

2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 turni nel singolo mese. A tal fine è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

4. Il predetto limite individuale dei turni di reperibilità nell'arco del singolo mese può essere riferito alla media di turni esperibili nell'arco temporale di un periodo plurimensile non superiore, comunque, ai sei mesi.

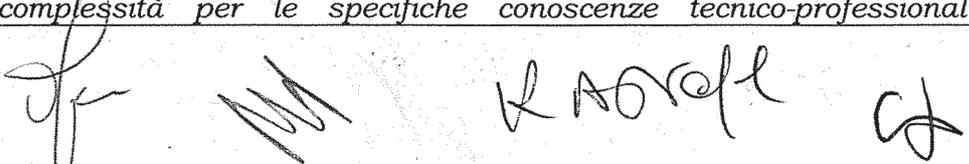
Art. 13
Indennità per specifiche responsabilità
 (art. 70-quinquies, c.1 CCNL 2018)

1. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i Settori dell'ente è effettuata dalla Conferenza dei Dirigenti sulla base di una preventiva ricognizione interna.

2. L'istituto, previsto per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, non incaricato di posizione organizzativa, dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2018, è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al CCNL 31/3/1999 e mansionario in uso all'Unione. Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.

4. Criteri per l'attribuzione e misura massima dell'indennità:

CRITERI	INDENNITA' LORDA ANNUA MASSIMA
1. <i>responsabilità per l'affidamento con atto formale di attività che, pur non dando luogo al riconoscimento di mansioni superiori per carenza dei requisiti della prevalenza temporale, quantitativa e qualitativa di cui all'art.52 del D.Lgs.165/01, pur tuttavia sono ascrivibili ad una maggiore responsabilità e più elevata complessità rispetto alla specifica declaratoria contrattuale relativa alla categoria di ascrizione (allegato A CCNL 31/3/1999)</i> 2. <i>responsabilità connesse all'affidamento, con atto formale, di specifici obiettivi e/o risultati da conseguire che non abbiano mera natura routinaria e/o ripetitiva</i> 3. <i>responsabilità connesse all'affidamento, con atto formale, di specifici programmi e/o piani di attività da realizzare che non abbiano mera natura routinaria e/o ripetitiva</i>	1000
1. <i>responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro, intendendo per tali gruppi con un numero di collaboratori direttamente coordinati e/o condotti non inferiore a cinque</i> 2. <i>responsabilità di gestione di unità organizzative semplici, intendendo per tali una pluralità di strutture organizzative di minima dimensione non inferiore a tre</i> 3. <i>responsabilità di istruttoria di procedimenti ad evoluzione fasica, laddove ogni fase procedimentale abbia una propria evidenza e relativa autonomia (es. procedure concorsuali, di esproprio, di gara sopra la soglia comunitaria, di concessioni, di alienazioni, etc.)</i> 4. <i>responsabilità per la gestione autonoma di rapporti relazionali con soggetti esterni ad intrattenimento costante e periodico, per elaborazione e trasmissione dati, impostazione di azioni, predisposizione di atti e convenzioni, etc.</i> 5. <i>responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità per le specifiche conoscenze tecnico-professionali</i>	1500



<i>necessarie per la relativa gestione, che implicano il possesso di particolari titoli culturali e/o esperienziali</i>	
<p>1. <i>responsabilità di formulazione di pareri specificamente richiesti su particolari questioni che non rientrano nella normale ed ordinaria gestione di competenza e che implicano attività di ricerca ed approfondimento in relazione ad aspetti particolari</i></p> <p>2. <i>responsabilità di attività sostitutive del responsabile di servizio titolare di PO o Dirigente per il disbrigo delle attività di comunicazione ed organizzazione e nei limiti delle proprie competenze</i></p>	2000
<p>3. <i>preposizione e coordinamento di strutture articolate in più unità organizzative di base competenti in differenziati settori professionali o di particolare utilità per il conseguimento degli obiettivi previsti dal programma di mandato</i></p> <p>4. <i>responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione; per "alta specializzazione" s'intende un'attività esercitata necessariamente da professionalità dotate di particolari titoli culturali (laurea specialistica), eventuali apposite abilitazioni ed esperienza pluriennale nello specifico ambito di intervento</i></p>	3000

4. Gli importi dell'indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti, tuttavia, valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

6. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.

7. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS.; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. L'indennità non può essere mai attribuita in assenza di atto formale e/o a consuntivo e/o con effetto retroattivo.

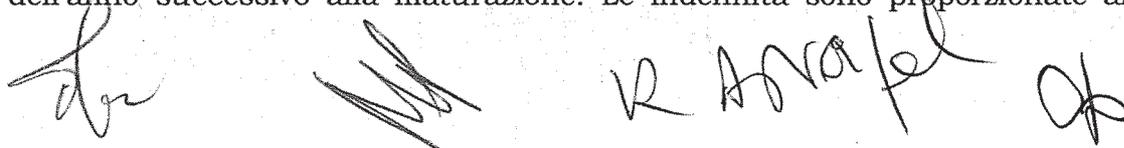
8. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente di riferimento annualmente ed è pagata non oltre il mese di marzo. A tal fine, entro il 7 febbraio dell'anno successivo i Dirigenti trasmettono all'Ufficio competente in materia di personale comunicazione di nulla osta alla liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati, il quale provvede ad adottare il corrispondente decreto di liquidazione complessiva.

9. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al Fondo complessivo d'ente dell'anno successivo.



Art. 14
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies, c.2 CCNL 2018)

1. L'indennità prevista, per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018 (importo massimo €. 350,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e Elettorale o Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete agli incaricati di posizione organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 - € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
 - € 100,00 agli Ufficiali Elettorali
 - € 350,00 al Responsabile dei Tributi.Le indennità di cui al presente comma non sono tra loro cumulabili; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 precedente è di competenza del Dirigente definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di “specifica responsabilità” che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00. Le parti prendono atto che, allo stato attuale, i messi non sono incaricati di funzioni di Ufficiale Giudiziario e, pertanto, non sussistono le condizioni per il riconoscimento dell'indennità.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. Gli importi delle indennità del presente articolo sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.
8. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo, non oltre la mensilità del mese di marzo dell'anno successivo alla maturazione. Le indennità sono proporzionate ai mesi di



effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello effettivamente lavorato per almeno la metà).

9. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al Fondo complessivo d'ente dell'anno successivo.

  R. Dorelli 

TITOLO III – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 21.5.2018)

Art. 15.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- 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;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente del Settore competente.

1. Art. 15.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

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

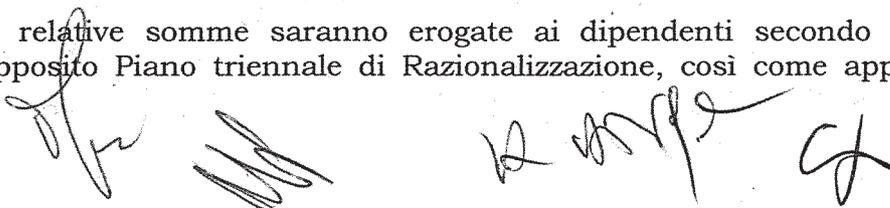
- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
- compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
- recupero dell'evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), del d.lgs. n. 446/1997) e maggior gettito accertato e riscosso relativamente a IMU e TARI (art. 1 comma 1091, L. 145 del 30/12/2018);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. n. 269/2003).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 15.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento depurato delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e IRAP a carico dell'ente, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del d.l. n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di



governo dell'Ente e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Responsabile del Settore competente, a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di produttività.

3. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL 21.05.2018 e sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, degli obiettivi annuali di risparmio.

Art. 16

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

(art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;

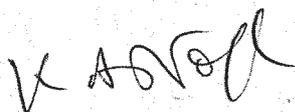
c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

d) gli incentivi vari derivanti da attività di recupero dell'evasione fiscale;

e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (l'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. La retribuzione di risultato che sarebbe spettata, ad esito del processo annuale di valutazione, ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa è ridotta nella misura del 50% del compenso aggiuntivo percepito e, comunque, fino a concorrenza della retribuzione di risultato.

4. A fini di perequazione, le parti concordano che anche i premi individuali di produttività del personale delle categorie che partecipa alle attività di cui al comma 2 o alla percezione di compensi derivanti da proventi da sponsorizzazioni sono ridotti nella misura del 50% del compenso aggiuntivo percepito per i titoli di cui sopra e, comunque, fino a concorrenza del premio individuale di produttività. I residui derivanti dal predetto riassorbimento confluiscono all'interno del Fondo complessivo d'ente.



TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Il presente titolo si applica esclusivamente al personale della polizia locale che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, pur operante presso il servizio.

Art. 17

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

1. Le parti prendono atto che è già vigente nell'ente la regolamentazione della predetta disposizione contrattuale, adottata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 29.05.2018.

2. 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, d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.5.2018;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

3. Il riconoscimento economico, al presente titolo, è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:

a) i servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente con prestazione di lavoro straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio cui l'operatore è addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;

b) il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;

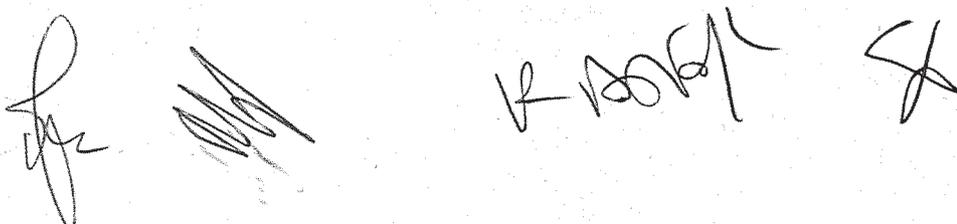
c) la prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di polizia locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale, fermo restando che, in assenza di un'adequata adesione volontaria, provvederà, al riguardo, il Dirigente/Responsabile di servizio con apposite disposizioni organizzative.

Art. 18

Proventi delle violazioni al Codice della strada

(art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che è già vigente nell'ente la regolamentazione di cui al comma 1, lettera a), della predetta disposizione contrattuale e che i contributi datoriali a far data dalla data di entrata in vigore del CCNL 21.5.2018 (22.05.2018), verranno destinati esclusivamente al fondo previdenza complementare Sirio Perseo.



2. Le altre destinazioni previste dal CCNL 21.05.2018 potranno essere prese in considerazione dall'organo di governo annualmente, nei limiti dei vincoli previsti dalla normativa vigente.

Art. 19
Indennità di servizio esterno
(art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità, prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, 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. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio svolto nel medesimo turno.

3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e disagi (compreso il maneggio valori) connessi all'espletamento di tale servizio. Non è erogabile più di una indennità giornaliera, anche se in presenza di doppio turno. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21.05.2018.

4. Il responsabile del servizio interessato, ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere l'indennità di cui al presente articolo e, all'inizio di ciascun mese successivo, comunica al Servizio Personale il numero di giornate in cui ciascun operatore è stato effettivamente impiegato in servizi esterni nel mese precedente. La liquidazione viene effettuata nel secondo mese successivo a quello dello svolgimento delle attività.

5. L'assenza dal lavoro per giornata intera o per un numero di ore uguale o superiore alla metà del turno, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.

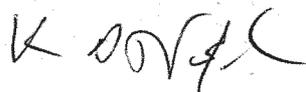
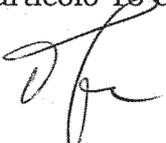
6. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

7. La misura dell'indennità giornaliera viene determinata sulla base della incidenza delle causali (rischio, disagio) che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità tenuto conto anche delle caratteristiche dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare il valore concreto dell'emolumento che viene determinato come di seguito:

1. euro 2,00 per i turni diurni;
2. euro 3,00 per i turni serali e festivi;
3. euro 4,00 per i turni notturni

Il turno è considerato serale o notturno in base alla prevalenza del numero delle ore svolte dalle ore 22.00; in caso di parità è considerato serale.

8. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. ARAN RAL 221).



Art. 20
Indennità di funzione
(art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. L'istituto in oggetto è attivato, nei limiti delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente.

2. L'indennità di funzione, per un valore massimo di €. 3.000, può essere riconosciuta al personale inquadrato nella categoria C e D non titolare di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio dei compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

3. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, l'indennità andrà erogata al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999 e mansionario in uso all'Unione) ed in particolare: coordinamento e responsabilità di servizi non coperti da posizione organizzativa, coordinamento di personale, funzioni di autonomia particolari, elevata specializzazione o coordinamento di progetti strategici.

4. La misura dell'indennità viene determinata tenendo conto dei seguenti parametri:

- grado rivestito;
- responsabilità connesse al ruolo (su progetti, funzioni, servizi);
- caratteristiche dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali della amministrazione:

L'indennità è definita secondo la seguente tabella:

	IND.TA' LORDA ANNUA MASSIMA
Personale cat. C/D che svolga funzioni di coordinamento e controllo	€ 1.000,00

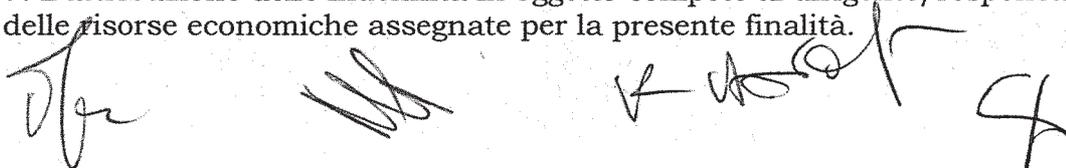
	IND.TA' LORDA ANNUA MASSIMA
Vicecomandante di cat. D non incaricato di posizione organizzativa	€ 2.000,00

	IND.TA' LORDA ANNUA MASSIMA
Comandante di cat.D non incaricato di posizione organizzativa	€ 3.000,00

5. Il valore degli importi assegnati è riferito a persone in servizio a tempo pieno per l'intero anno, pertanto in caso di lavoratori part-time l'indennità, se dovuta, sarà corrisposta in misura proporzionale alle ore lavorate.

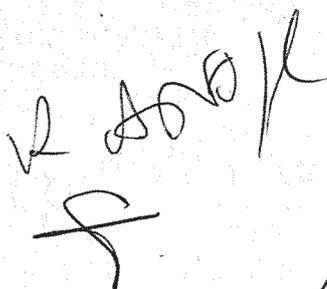
6. L'indennità non è correlata in maniera automatica alle assenze, tuttavia i Responsabili possono valutare un'eventuale spettanza parziale in considerazione del fatto che assenze prolungate e rilevanti, indipendentemente dal motivo, potrebbero non aver consentito l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità e continuità.

7. L'attribuzione delle indennità in oggetto compete al dirigente/responsabile nell'ambito delle risorse economiche assegnate per la presente finalità.



8. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente o responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS.; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. L'indennità di funzione non può essere mai attribuita in assenza di atto formale e/o a consuntivo e/o con effetto retroattivo.

9. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti/responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente di riferimento annualmente ed è pagata non oltre il mese di marzo. A tal fine, entro il 7 febbraio dell'anno successivo i dirigenti trasmettono all'Ufficio competente in materia di personale comunicazione di nulla osta alla liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati, il quale provvede ad adottare il corrispondente decreto di liquidazione complessiva.



TITOLO V - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 21

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n.12 ore di lavoro retribuito da rendere in orario ordinario per l'espletamento delle proprie funzioni;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari della indennità condizioni di lavoro per disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 22

Contingente dei lavoratori a tempo parziale

(art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Tale contingente può essere elevato fino al 35%, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, in caso di gravi e documentate situazioni familiari (assistenza a familiari non autosufficienti o affetti da gravi patologie fisiche e psichiche, assistenza continua ed esclusiva a familiari affetti da tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica).

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

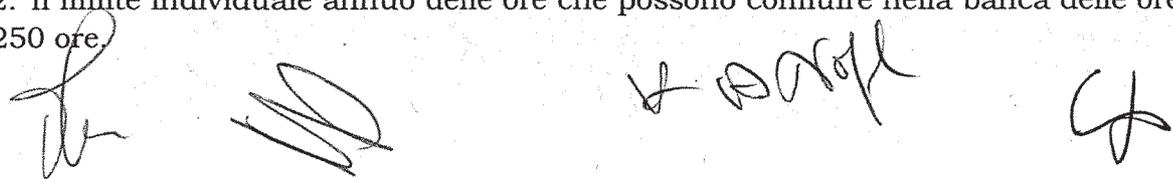
Art. 23

Banca delle ore

(art. 38 e 38-bis, CCNL 14.9.2000)

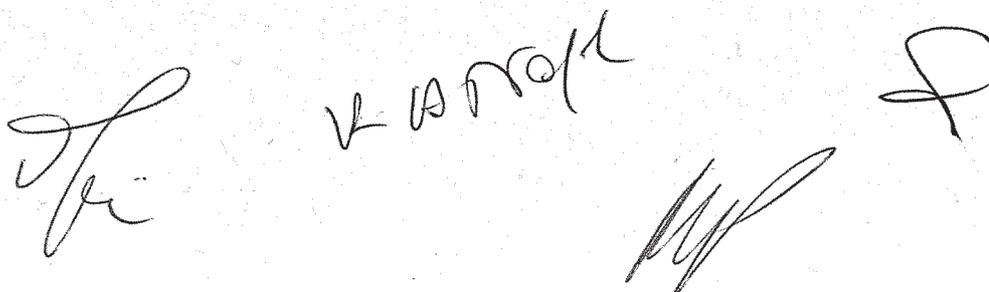
1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 250 ore.



Art. 24
Flessibilità dell'orario di lavoro
(art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è confermato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, educatori/educatrici dei nidi comunali, servizi in turno, ecc.).
2. Le parti condividono i seguenti criteri:
 1. L'orario di lavoro ordinario flessibile definisce la fascia oraria entro cui devono essere erogate le prestazioni professionali definite nel CCNL (36 ore su base settimanale per il personale a tempo pieno o un diverso numero di ore settimanali per il personale part-time).
 2. L'orario di lavoro flessibile consiste nel posticipare l'orario di inizio e anticipare l'orario di fine lavoro, limitando alla parte centrale dell'orario di servizio (c.d. fascia d'obbligo) la contemporanea presenza di tutto il personale addetto allo stesso ufficio.
 3. L'utilizzo della flessibilità deve tenere conto della "fascia oraria d'obbligo" che prevede la compresenza in servizio di tutti i dipendenti.
 4. La flessibilità è concessa ai dipendenti dell'Unione nel limite della garanzia di apertura ordinaria degli uffici con contingenti adeguati di dipendenti, sia dal punto di vista numerico che professionale, sia in orari antimeridiani che, ove sussistano, pomeridiani.
 5. I crediti orari di flessibilità non possono superare le 18 ore mensili e sono riepilogati mensilmente, per ogni dipendente, all'interno del cartellino individuale mensile. Se il credito mensile supera le 18 ore, la quota superiore viene annullata.
 6. In caso di saldo negativo tra crediti e debiti orari, derivanti dall'utilizzo delle fasce di flessibilità, eccezionalmente possono ammettersi modalità di recupero del debito orario anche nel mese successivo a quello di maturazione, previa condivisione con il dirigente, a seguito di malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito, oppure nell'ipotesi, ugualmente avente carattere di eccezionalità, della fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese, ovvero per una effettiva necessità di soddisfare future, specifiche e precise esigenze organizzative ed operative dell'ente.
 7. Le ore fatte in eccesso all'interno della fascia di flessibilità rispetto al dovuto giornaliero del profilo orario assegnato non costituiscono ore di lavoro straordinario, non confluiscono nella banca delle ore e possono essere utilizzate per compensare debiti orari giornalieri e/o permessi brevi.
 8. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica, nei giorni di lavoro, la flessibilità oraria prevista per il personale a tempo pieno.



Art.25

Riduzione di orario ai sensi dell'art. 22 del C.C.N.L. 1/4/1999

1. Si conferma la riduzione di orario ai sensi dell'art. 22 del C.C.N.L. 1/04/1999, attivata nell'Unione attualmente applicata al personale di seguito indicato, se ed in quanto avente regime di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale (ai sensi dell'art.17, comma 4, lett. b) e c) del C.C.N.L del 6/7/1995):

- appartenenti al Corpo di Polizia Municipale;

2. L'applicazione del comma 1 è effettuata in modo da garantire comunque:

- il rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità;

- la coerenza con le linee strategiche dei servizi individuate dai competenti organi dell'Amministrazione Comunale;

- i livelli quantitativi e qualitativi dei servizi resi all'utenza esterna ed interna garantiti per l'anno in cui la riduzione è stata attivata per la prima volta;

- la riduzione di attività straordinaria che è comunque vincolata al rispetto del limite di spesa pari a quanto effettivamente liquidato a tale titolo, per l'anno di prima applicazione di cui al comma 1, per il servizio preso in esame.

3. L'orario di lavoro giornaliero degli operatori del Corpo di Polizia Municipale dell'Ente è determinato in 5 ore e 50 minuti. 4. Le eventuali ore (o frazioni di ora) di lavoro prestate in eccedenza, sono accumulate in un "monte ore" e devono essere recuperate, previo accordo con il competente responsabile e nel rispetto e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 8 settimane.

5. Il personale ascritto al profilo professionale di Istruttore Didattico, operante presso gli Asili Nido, usufruisce compiutamente della riduzione di cui al comma 1 sul monte ore delle attività integrative, previo accordo con il competente responsabile e nel rispetto e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 26

Orario di lavoro e orario multiperiodale

(artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

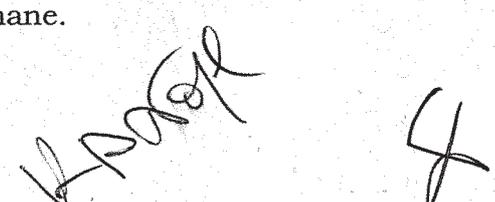
- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;

- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

- eccezionali picchi di lavoro del ciclo produttivo non dipendenti da carenze organizzative.

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Art. 27



Lavoro straordinario
(art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 250 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

2. Il limite di cui sopra è elevato a 250 ore, inoltre:

- per interventi connessi al servizio di pronta reperibilità,
- per straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie,
- per eventi di carattere eccezionale non prevedibili nè programmabili (es. manifestazione pubblica non programmabile e/o attività connesse all'ordine pubblico e alla viabilità di natura eccezionale),
- per la necessità di fronteggiare calamità naturali.

Art. 28
Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
(art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. 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.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

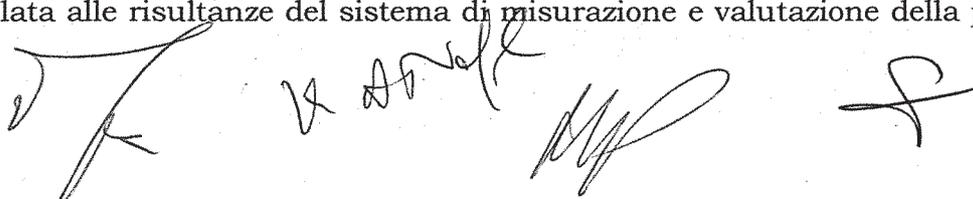
- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo di altri strumenti, con particolare riferimento a quelli introdotti dalle innovazioni tecnologiche.

Art. 29
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato
(art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

1. In vigenza di disposizioni normative di contenimento del tetto complessivo delle risorse da destinare al salario accessorio, qualora la pesatura di una nuova posizione che si intenda costituire o la riqualificazione di una posizione esistente determini il superamento del limite delle risorse economiche assegnate o a tal file disponibili a bilancio, la effettiva costituzione o modifica prospettata è consentita previa contrattazione integrativa, ove l'incremento delle risorse per la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative implichi una riduzione delle risorse del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/5/2018.

Art. 30
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.
(art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con



particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è determinata in relazione al punteggio ottenuto ad esito del processo annuale di valutazione previsto nel sistema di valutazione dell'ente. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. Nella quantificazione della retribuzione di risultato annualmente spettante i dirigenti tengono conto dei periodi di incarico del personale. In caso di assenze prolungate durante l'anno, il dirigente deve valutare la riduzione della retribuzione di risultato, fino all'eventuale azzeramento, in base ai risultati effettivamente conseguiti e al livello di conseguimento degli obiettivi.

Art. 31

Turnazioni

(art. 23, CCNL 2018)

1. La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto, il quale demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari. I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

2. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie, certificate, del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con almeno due figli di età inferiore ad anni 8.

Art. 32

Welfare integrativo

(art. 7, comma 4, let. h), del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione dell'articolo 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto che non sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto non sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'amministrazione.

