

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2018 – 2020 – PARTE ECONOMICA ANNO 2018 -**

In data \_\_.12.2018, alle ore \_\_, \_\_ presso la residenza municipale del Comune di Casto, ha avuto luogo l'incontro tra:

**a) la delegazione di parte datoriale così composta :**

1. Velardi dott. Salvatore – Segretario Comunale - Presidente;
2. Gazzaroli Stefania – Componente;

**b) la delegazione sindacale così composta:**

1. Rizza Raffaella – Dipendente Comunale – Rappresentante RSU - Assente

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I – Disposizioni Generali .....	4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale .....	4
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	4
Art. 3 Verifiche dell’attuazione del contratto .....	4
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi .....	4
TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	5
CAPO I Risorse e Premialità.....	5
Art. 5 Quantificazione delle risorse .....	5
Art. 6 Strumenti di premialità.....	5
Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	5
Art. 8 Criteri generali per la progressione economica orizzontale .....	8
CAPO II Performance organizzativa e individuale .....	10
Art. 9 Premio correlato alla performance organizzativa .....	10
Art. 10 Premio correlato alla performance individuale.....	10
Art. 11 Maggiorazione del premio individuale .....	11
CAPO III Disciplina delle indennità .....	11
Art. 12 Principi generali.....	11
Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) .....	11
Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità .....	13
Art. 15 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	13
CAPO IV Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	14
Art. 16 Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018.....	14
Art. 17 Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell’80% del fondo di cui all’ art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni.....	14
Art. 18 Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge .....	15
CAPO V Sezione polizia locale .....	15
CAPO VI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE .....	15
TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	15
CAPO I Istituti correlati all’orario di lavoro .....	15
Art. 19 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	15
Art. 20 Reperibilità .....	16
Art. 21 Turnazioni.....	16
Art. 22 Lavoro straordinario e Banca delle ore .....	16

Art. 23 Flessibilità dell'orario di lavoro .....	16
Art. 24 .....	17
Mensa inizio e fine servizio .....	17
CAPO II Disposizioni Finali .....	17
Art. 25 Salute e sicurezza sul lavoro .....	17
Art. 26 .....	17
Clausola finale .....	17

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **CAPO I – Disposizioni Generali**

#### **Art. 1**

##### **Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 14.03.2013;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 26.04.2018;
  - g) Regolamento comunale recante norme per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 113 del d.lgs. 18/04/2016 n. 50 e s.m.i., nell'ambito di opere/lavori, servizi, forniture nonché contratti misti, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 71 del 19/12/2018;
  - h) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

#### **Art. 2**

##### **Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2020**.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

#### **Art. 3**

##### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, entro 20 giorni dalla costituzione del Fondo, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 4**

##### **Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE CAPO I**

### **Risorse e Premialità**

#### **Art. 5**

##### **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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata dall'ufficio personale. Le risorse disponibili per l'anno 2018, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a €. 14.998,52, fatto salvo conguaglio a consuntivo sulla scorta di quanto effettivamente destinato in applicazione del del presente CCDI.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura dello 1,20% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
4. Per l'anno 2018 non sono state stanziare le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance (*o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione,*) compresi (*eventualmente*) gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

#### **Art. 6**

##### **Strumenti di premialità**

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

#### **Art. 7**

##### **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, 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;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per l'anno 2018, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così determinate e ripartite:

**Allegato A - Tabella analitica di costituzione delle risorse decentrate.**

<b>DESCRIZIONE DELLE VOCI ECONOMICHE</b>	<b>RIFERIMENTO NORMATIVO</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>PARTE STABILE</b>		
Fondo 1998, calcolato ai sensi art. 31, comma 2, lett. b), c), d) ed e) del CCNL 07.06.1995	Art. 15, c. 1, lett. a) CCNL 1.04.99	7.904,69
Quota parte fondo 1998 destinato al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL 06.07.1995 e dell'art. 3 del CCNL 16.07.1996	Art. 15, c. 1, lett. b) CCNL 1.04.99	652,39
Quota pari allo 0,52% del monte salari 1997, con esclusione della dirigenza, quale di rivalutazione del tasso di inflazione, calcolata a decorrere dal 31.12.1999	Art. 15, c. 1, lett. j) CCNL 1.04.99	411,09
Incrementi conseguenti alle recenti nuove assunzioni delle dipendenti dal 01.01.2004	Art. 15, c.5 CCNL 1.4.99	3.745,44
Incremento dell'1,10% del monte salari 1999, con esclusione della dirigenza	Art. 4, c. 1 CCNL 5.10.01	1.217,19
Incremento ex art. 32 del CCNL 16.10.2003 – 0,62% del monte salari 2001, al netto della dirigenza;	Art. 32, c.1 CCNL 22.1.04	770,12
Incremento ex art. 32 del CCNL 16.10.2003 – 0,50% del monte salari 2001, al netto della dirigenza;	Art. 32, c. 2 e 3 CCNL 22.01.04	620,94
Incremento 0,50% del monte salari anno 2003 - rapporto spesa personale/entrate correnti risulta inferiore al 39% (consuntivo 2003) reintrodotta dal 2008 (era sospesa per il 2007) - vedasi parere ARAN agli atti	Art. 4, c. 1, CCNL 09.05.06	631,87
Importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa;	Art. 34, c. 4 CCNL 22.01.04	0,00
<b>IMPORTO UNICO CONSOLIDATO</b>	<b>Art. 67, c. 1 CCNL 21.05.18</b>	<b>15.953,73</b>
Incremento ex art. 8, comma 2, del CCNL 11.04.2008 - 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%;	Art 8, c. 2, CCNL 11.4.08	986,58
Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 67, comma 2, lett. b) e dichiarazione congiunta n. 5 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	C.C.N.L. 22/05/2018 e dichiarazione Congiunta n. 5	420,40
<b>TOTALE 1</b>		<b>17.360,71</b>
<b>PARTE VARIABILE</b>	<b>RIFERIMENTO NORMATIVO</b>	<b>IMPORTI</b>
La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. K, del CCNL 01.04.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p), del D.Lgs. 446/1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 113, del D.Lgs. 50/2016 (Incentivi tecnici)	Art 4, c. 3, CCNL 5.10.01	1.000,00
Corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche e ad attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro (saldo compensi per Censimento)	art. 14, c. 5, del CCNL 01.04.99	0,00
Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997	CCNL 01.04.99	1.290,24
Economie di "Risorse Decentrate" verificatesi nel corso dello esercizio finanziario	Art. 17, c.5 CCNL 1.4.99	0,00
<b>TOTALE 2</b>		<b>2.290,24</b>
<b>AMMONTARE COMPLESSIVO DELLE RISORSE DECENTRATE 2018</b>		<b>19.650,95</b>

**Allegato A1 - Tabella analitica di destinazione delle risorse decentrate.**

<b>RISORSE IMPEGNATE</b>	<b>IMPORTO</b>
Quota parte destinata alla progressione orizzontale degli anni precedenti	1.499,95
Quota parte destinata alla indennità di comparto degli anni precedenti	2.732,08
Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 67, comma 2, lett. b) e dichiarazione congiunta n. 5 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	420,40
<b>TOTALE</b>	<b>4.652,43</b>
<b>DISPONIBILITA' RESIDUA (19.650,95 – 4.652,43)</b>	<b>14.998,52</b>

<b>RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DISPONIBILITA' RESIDUA</b>	
Quota destinata all'attuazione dell'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2018	0
Quota destinata alla corresponsione di indennità di Responsabile procedimento (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	6.000,00
Quota destinata alla corresponsione di indennità ed Art. 36, comma 2, CCNL 22.1.2004	900,00
Quota destinata alla corresponsione di indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori ecc. (art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 01/04/1999)	720,00
Quota destinata alla produttività del personale dipendente per l'anno 2018	6.313,96
Quota destinata alla corresponsione compensi per censimento ISTAT	0,00
Quota destinata alla corresponsione dell'incentivo per recupero evasione fiscale in ambito I.C.I. e di progettazione interna ex art. 113 D.Lgs 50/2016	1.000,00
Altro	64,56
<b>TORNANO TOTALI</b>	<b>14.998,52</b>

**Art. 8**

**Criteri generali per la progressione economica orizzontale**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili e, precisamente: totale risorse stabili decurtate delle:
  - risorse destinate con carattere fisso (PEO già attribuite e indennità di comparto)
  - risorse destinate alle specifiche Indennità (vedasi artt. 13,14 e 15)

**ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Dato atto che:

- 1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra-categoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7 e dalla posizione D3 a D7;
- 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 21.05.2018;



- 3) con l'art. 34, comma 5 dello CCNL 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- 4) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- 5) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
- a) In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

**Requisiti minimi per partecipare alla selezione per le progressioni orizzontali – 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> progressione:**

- a) esperienza acquisita: anzianità nella posizione economica pari ad un minimo di **tre** anni al 31 dicembre (per i dipendenti coinvolti nella 1<sup>a</sup> applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali (1/4/1999), la data "31 dicembre" deve intendersi 31 marzo)
- b) autonomia, impegno, qualità prestazioni e risultati ottenuti (si farà riferimento al risultato riportato sulle schede di valutazione degli ultimi tre anni): Il punteggio minimo richiesto, indicato sulle schede di valutazione, è pari a **72/100** per il personale dipendente nelle categorie dalla A alla D con esclusione del personale nominato Responsabile di Posizione Organizzativa per il quale il punteggio minimo richiesto è pari a **75/100**.

Nella Tabella allegata è indicato il punteggio minimo richiesto per concorrere alla **1<sup>a</sup> e alla 2<sup>a</sup> Progressione Orizzontale**

**Tabella Progressioni Orizzontali**

Voce	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D
a) esperienza/anzianità	Min. 3 anni	Min. 3 anni	Min. 3 anni	Min. 3 anni
b) autonomia, impegno, qualità prestazioni e risultati ottenuti	Punteggio: Min. 72/100 Max 100/100	Punteggio: Min. 72/100 Max 100/100	Punteggio: Min. 72/100 Max 100/100	Punteggio: Min. 75/100 Max 100/100

Per i dipendenti provenienti da altro Ente in mobilità, si provvederà a riportare la valutazione attribuita dall'Ente di provenienza ai suindicati valori espressi in centesimi (esempio: valutazione ente XXX = 8/10 verrà trasformato in 80/100). Per avere diritto all'accesso alla **1<sup>a</sup> e alla 2<sup>a</sup> Progressione Orizzontale** è necessario avere i punteggi minimi indicati ai punti a) e b) per ogni categoria.

Il possesso dei requisiti viene verificato dal Responsabile dell'Ufficio Personale.

**Requisiti minimi per partecipare alla selezione per le progressioni orizzontali – 3<sup>a</sup> progressione**

- a) esperienza acquisita: anzianità nella posizione economica pari ad un minimo di **quattro** anni al 31 dicembre (per i dipendenti coinvolti nella 1<sup>a</sup> applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali (1/4/1999), la data "31 dicembre" deve intendersi 31 marzo)
- b) autonomia, impegno, qualità prestazioni e risultati ottenuti (si farà riferimento al risultato riportato sulle schede di valutazione degli ultimi tre anni): Il punteggio minimo richiesto, indicato sulle schede di valutazione, è pari a **85/100** per tutto il personale dipendente nelle categorie dalla A alla D compreso il personale nominato Responsabile di Posizione Organizzativa.

Nella Tabella allegata è indicato il punteggio minimo richiesto per concorrere alla **3<sup>a</sup> Progressione Orizzontale**

**Tabella Progressioni Orizzontali**

Voce	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D
c) esperienza/anzianità	Min. 4 anni	Min. 4 anni	Min. 4 anni	Min. 4 anni
d) autonomia, impegno, qualità prestazioni e risultati ottenuti	Punteggio: Min. 85/100 Max 100/100	Punteggio: Min. 85/100 Max 100/100	Punteggio: Min. 85/100 Max 100/100	Punteggio: Min. 85/100 Max 100/100

Per i dipendenti provenienti da altro Ente in mobilità, si provvederà a riportare la valutazione attribuita dall'Ente di provenienza ai suindicati valori espressi in centesimi (esempio: valutazione ente XXX = 8/10 verrà trasformato in 80/100). Per avere diritto all'accesso alla **3<sup>a</sup> Progressione Orizzontale** è necessario avere i punteggi minimi indicati ai punti a) e b) per ogni categoria.

Il possesso dei requisiti viene verificato dal Responsabile dell'Ufficio Personale

**Requisiti minimi per partecipare alla selezione per le progressioni orizzontali dalla 4<sup>a</sup> progressione in poi**

- a) esperienza acquisita: anzianità nella posizione economica pari ad un minimo di **cinque** anni al 31 dicembre (per i dipendenti coinvolti nella 1<sup>a</sup> applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali (1/4/1999), la data "31 dicembre" deve intendersi 31 marzo)
- b) autonomia, impegno, qualità prestazioni e risultati ottenuti (si farà riferimento al risultato riportato sulle schede di valutazione degli ultimi tre anni): Il punteggio minimo richiesto, indicato sulle schede di valutazione, è pari a **90/100** per tutto il personale dipendente nelle categorie dalla A alla D compreso il personale nominato Responsabile di Posizione Organizzativa.

Nella Tabella allegata è indicato il punteggio minimo richiesto per concorrere dalla **4<sup>a</sup> Progressione Orizzontale in poi**.

**Tabella Progressioni Orizzontali**

Voce	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D
e) esperienza/anzianità	Min. 5 anni	Min. 5 anni	Min. 5 anni	Min. 5 anni
f) autonomia, impegno, qualità prestazioni e risultati ottenuti	Punteggio: Min. 90/100 Max 100/100	Punteggio: Min. 90/100 Max 100/100	Punteggio: Min. 90/100 Max 100/100	Punteggio: Min. 90/100 Max 100/100

Per i dipendenti provenienti da altro Ente in mobilità, si provvederà a riportare la valutazione attribuita dall'Ente di provenienza ai suindicati valori espressi in centesimi (esempio: valutazione ente XXX = 8/10 verrà trasformato in 80/100)  
Per avere diritto all'accesso dalla **4<sup>a</sup> Progressione Orizzontale in poi** è necessario avere i punteggi minimi indicati ai punti a) e b) per ogni categoria.

Il possesso dei requisiti viene verificato dal Responsabile dell'Ufficio Personale"

L'applicazione dell'Istituto delle progressioni orizzontali ha validità anche per l'anno successivo fino al nuovo accordo.

La verifica dei requisiti e la conseguente applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali verrà **effettuata entro il mese di marzo** di ogni anno a seguito della ricezione, da parte del responsabile del personale, delle schede di valutazione dei dipendenti.

## **CAPO II**

### **Performance organizzativa e individuale**

#### **Art. 9**

#### **Premio correlato alla performance organizzativa**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti dalla Giunta Comunale nell'anno di riferimento (per l'anno 2018 vedasi delibera di G.C. n. 28 del 26/04/2018). In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

#### **Art. 10**

#### **Premio correlato alla performance individuale**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 5, comma 2 e comma 5, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione, rispettivamente, a seguito di conguaglio, a consuntivo, sulla scorta di quanto effettivamente destinato alle indennità di cui a gli artt. 13,14 e 15 del presente CCDI o per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui alla successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la metodologia ed i criteri stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione n. 28 del 26/04/2018.
5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 6 mesi dalla data di assunzione (valido per i neo assunti, per il personale che cessa dal servizio si terrà conto dell'effettiva presenza nell'anno).
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Per concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale è necessario riportare una valutazione minima pari a 51/100.

## Art. 11

### Maggiorazione del premio individuale

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018 per la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale**, vengono definite le seguenti disposizioni:
  - a) dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 69 CCNL 21/05/2018 (**importo A**).
  - b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite;
  - c) ottenuto detto valore medio pro-capite (**importo B**) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% dell'importo B (**importo C**).
  - d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il **numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio**.  
In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
    - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nel triennio di riferimento del CCDI.
    - b) superiore valutazione media del triennio.
    - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

## CAPO III

### Disciplina delle indennità

## Art. 12

### Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei responsabili di Area, fatto salvo per il ruolo di "sostituto del Responsabile di Area all'uopo individuato nel decreto sindacale di nomina dei Responsabili
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale. (*materia demandata al regolamento di organizzazione*)
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano **dal 1° gennaio 2019**. Solo per l'anno 2018, le indennità di cui agli artt. 13, 14, 15 verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto integrativo.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

## Art. 13

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

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
  - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
2. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
  3. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
  4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
    - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
    - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione; Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
      - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
      - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
      - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
      - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
  5. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
  6. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
  7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
    - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
    - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
  8. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
    - ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
  9. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
  10. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
    - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
    - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
    - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
  11. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

ND	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio		€ 3,00	€ 3,00
B	personale esposto a disagio		€ 2,00	€ 2,00
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 1,00	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1.000,00	€ 2,00	€ 2,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000.00	€3,00	€3,00

12. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 5,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 6,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 7,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C3) € 8,00/giorno

13. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

#### **Art. 14**

##### **Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Responsabili, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
  - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
  - c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Responsabile Area Amministrativa, sentita la Conferenza dei Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, da un minimo di € 500,00 ad un max di € 3.000, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i criteri riportati in calce all'art. 15.

#### **Art. 15**

##### **Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:
  - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
  - c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (*degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge*); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità massima annua lorda di € 350,00.
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO, su proposta del Segretario, sentita la Conferenza dei responsabili, 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 massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorra più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
8. Qualora dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

#### **CAPO IV**

#### **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

##### **Art. 16**

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

##### **Art. 17**

#### **Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni**

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
  - A. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori).
  - B. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice.
  - C. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto.
  - D. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.).
  - E. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione.
  - F. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico.
  - G. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.
3. Il Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.
4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Segretario comunale in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.
5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di P.O. competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.
6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate ai dirigenti o a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.
7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile di P.O. (in quest'ultimo caso la quota relativa al Responsabile di P.O. verrà liquidata dal Segretario comunale). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.
8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

## **Art. 18**

### **Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge**

1. Le 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 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - a) proventi da sponsorizzazioni;
  - b) 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;
  - c) 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, con atto del Responsabile PO del Settore competente.
3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 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. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

## **CAPO V**

### **Sezione polizia locale**

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, per cui viene escluso dal presente contratto, visto che in questo Ente non sussistono i presupposti.

## **CAPO VI**

### **CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Il presente Capo disciplina la determinazione della retribuzione di risultato della Posizioni Organizzative, per cui viene escluso dal presente contratto, visto che in questo Ente non sussistono i presupposti.

## **TITOLO III**

### **DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

## **CAPO I**

### **Istituti correlati all'orario di lavoro**

## **Art. 19**

### **Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

#### **Art. 20**

##### **Reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza **mensile**, per servizio di reperibilità è 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 **8** volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

#### **Art. 21**

##### **Turnazioni**

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, se previsto, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato a n. 3 mesi (*oltre 1 mese*).
2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 15, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

#### **Art. 22**

##### **Lavoro straordinario e Banca delle ore**

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che:
- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, se istituita secondo la disciplina di cui all'art. 38-*bis* del CCNL 14/09/2000, è pari a 100.
- b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa
- c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile di Area in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

#### **Art. 23**

##### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
- **30 minuti**, in entrata posticipata, sia nella fascia antimeridiana che nella fascia pomeridiana, con recupero della stessa su base **mensile**.
  - **15 minuti**, in uscita anticipata **esclusivamente** nella fascia oraria pomeridiana, purché venga garantita l'erogazione dei servizi all'utenza, con recupero della stessa su base **mensile**.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi



#### **Art. 24**

##### **Mensa inizio e fine servizio**

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
  - a) \_\_\_\_\_

#### **CAPO II**

##### **Disposizioni Finali**

#### **Art. 25**

##### **Salute e sicurezza sul lavoro**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro
  - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
  - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
  - c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
  - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
  - e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
  - f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

#### **Art. 26**

##### **Clausola finale**

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.