



Comune di Valledoria

Provincia di Sassari

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VALLEDORIA PARTE NORMATIVA

Il giorno 25 del mese di maggio dell'anno 2020 a seguito della:

- sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI anni 2020/2022 in data 17.01.2020;
- della relazione illustrativa e tecnico finanziaria;
- parere favorevole espresso dal Revisore dei conti, verbale n° 64 del 14.02.2020, sull'ipotesi del CCDI parte normativa sottoscritto in data 17.01.2020;
- della deliberazione del Commissario straordinario n° 17 del 21.02.2020 che autorizza il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione del CCDI parte normativa 2020/2021;

Le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:
Dott.ssa Maria Stella Serra (Segretario Comunale)

R.S.U., nelle persone di:
Alberto Careddu
Alessandro Solinas
Pier Franco Fresi

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Armando Ruzzetto CISL FPS
~~Augusto Ogana UIL-FPI~~
Carlo Giordano FP CGIL

STIPULANO IL CCDI PARTE NORMATIVA 2020/2022 DEL COMUNE DI VALLEDORIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VALLEDORIA , PARTE NORMATIVA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc)
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

Riferimento CCNL : art.1 CCNL 21.05.2019

Art.2 - Durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Le parti condividono l'esigenza di mantenere un pieno allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed i periodi contrattuali della contrattazione integrativa dell'Ente. Il presente contratto decentrato integrativo ha valenza per il triennio 2020 - 2022, salvo che sia espressamente stabilita una diversa decorrenza per specifici istituti contrattuali .
2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito incontro tra le parti. In tal senso le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse cause di forza maggiore, debba avvenire non oltre il mese di settembre di ciascun anno.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.

Riferimento CCNL : art.1 CCNL 21.05.2019

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Riferimento Artt. 49 e 64 D.L.gs. n° 165/2001

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti

sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

Riferimento Art.40 D.L.gs. n° 165/2001

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI CAPO I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Riferimento art. 3 CCNL 21.05.2018

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, è disciplinato dal Titolo II del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018.

Art. 7 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e ss.mm.ii e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

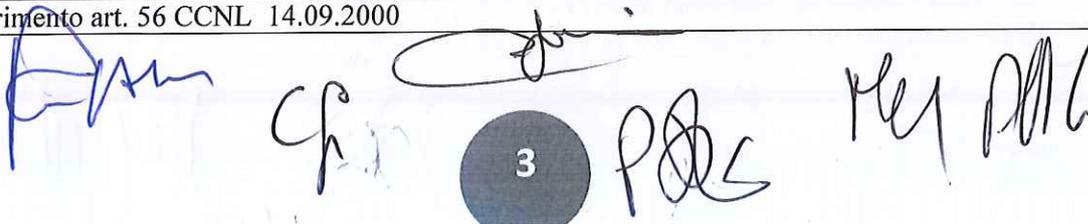
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ. E ss.mm.ii;

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici. 4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

Riferimento art. 56 CCNL 14.09.2000

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue and black ink. In the center, there is a circular stamp with the number '3' inside. The signatures appear to be from various officials or representatives.

Art. 8 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Riferimento art. 5 CCNQ 04.12.2017

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

Art.9 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art.68 e dell'art.69 del CCNL 21.5.2018.

Riferimento art. 67 e 69 CCNL 21.05.2018

Art.10 – Strumenti di Premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) Premi collegati alla performance organizzativa;
 - b) Premi correlati alla performance individuale;
 - c) Premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) Le progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute in una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondi i criteri e le modalità meglio definite all'art. 12;
 - e) Le indennità previste dalla contrattazione nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

Riferimenti :

- a) Art. 68 CCNL 21.05.2019 ed Art. 3 comma 2 D.L.gs. n° 150/2009
- b) Art. 68 CCNL 21.05.2019 ed Art. 3 comma 2 D.L.gs. n° 150/2009
- c) Art. 69 CCNL 21.05.2019
- d) Art. 16 CCNL 21.05.2019
- e) Art. 70bis (Indennità condizioni di lavoro) CCNL 21.05.2019 ed artt. 23(Turnazioni), 24 (Reperibilità), 67 comma 3 lett. a) e c) CCNL 21.05.2019

CAPO II – Criteri Generali per la ripartizione e destinazione delle risorse
Art. 11 – Criteri Generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10, 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) Rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’ Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) 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 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 che segna le seguenti fasi essenziali: Programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - 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.
 - g) Tenuto conto degli strumenti di premialità a carico del fondo inerente il trattamento accessorio, previsti all’art. 10 del presente Contratto integrativo, in coerenza con le disposizioni previste dall’art. 40 comma 3 bis del D.L.gs. N° 165/200, secondo cui la contrattazione collettiva integrativa - al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l’impegno e la qualità della performance – destina per l’ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell’art. 45 comma 3, si prevede che - previa decurtazione delle quote destinate alla indennità di comparto, quota PEO già acquisita ed eventuali quote PEO di nuova applicazione, indennità di condizioni di lavoro, indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità per servizio esterno, indennità per ulteriori specifiche responsabilità di cui all’art. 70 quinquies comma 2 – una quota del 25% sia destinata ai premi destinati alla performance organizzativa ed individuale.

3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Responsabili di Area incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 10. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni Area, annualmente, concorda con l'Amministrazione.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Riferimento art. 67 CCNL 21.05.2018

CAPO III – Progressioni Economiche orizzontali

Art. 12 – Criteri Generali

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione ed allo sviluppo delle competenze intesa come esperienza professionale maturata nell'ambito professionale di riferimento.
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) aver conseguito nei 36 mesi antecedenti la decorrenza dell'inquadramento, una valutazione non inferiore:
 1. al 60% del punteggio massimo attribuibile, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, per l'acquisizione della 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali;
 2. al 70% del punteggio massimo, attribuibile, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, per l'acquisizione di tutte le altre posizioni economiche;
 - b) essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari 24 mesi
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto :
 - Dei risultati individuali rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto;
 - Lo sviluppo delle competenze intesa come esperienza professionale maturata nell'ambito professionale di riferimento;
6. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato si calcola la media dei punteggi;
7. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri Enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
8. In caso di assenza di valutazione di una o più annualità nel triennio precedente, si considerano a ritroso nel tempo, se disponibili, le ultime tre annualità utili.
9. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:
 - a) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle

cf



- progressioni economiche nella categoria;
- b) Attivazione e definizione dell'iter procedurale e provvedimento con acquisizione della relativa documentazione, a cura del Responsabile dell'Area economico finanziaria – servizio personale o suo sostituto in presenza di potenziale conflitto di interessi;
 - c) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

10. Per ogni area organizzativa non sarà possibile prevedere complessivamente progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti . Ogni qual volta all'interno della singola Area organizzativa, qualora il computo delle progressioni economiche derivante dall'applicazione dal limite percentuale sopra indicato assommi ad una cifra decimale, si farà ricorso al criterio dell'arrotondamento; pertanto in caso di cifra decimale pari o superiore a 50, si procederà ad arrotondamento per eccesso.

11. Le progressioni economiche di categoria vengono riconosciute nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI, che costituisce parte integrante e sostanziale del medesimo;

12. Tenuto conto che presso l'Ente da oltre 10 anni non viene applicato l'istituto delle PEO, le parti concordano che, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, l'istituto venga applicato (in presenza di risorse stabili disponibili) a valere sull'annualità 2020 e sull'annualità 2021 previa stipula del CCDI parte economica annualità 2020 ed annualità 2021.

Riferimento art. 23 D.L.gs. n° 150/2009 , art. 16 CCNL 21.05.2018

CAPO IV – Fattispecie, Criteri, Valori e Procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 13 – 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 esclusiva competenza del Responsabile di Area;
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, a titolo non esaustivo, 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, a cura del competente Responsabile di Area;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicate per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part. time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate .

9. Tutte le disposizioni riportate nel presente Capo IV si applicano dal 2020;

Riferimento art. 7 CCNL 21.05.2018

Art. 14 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 - bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono condizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

A) Espletamento di attività esposta a rischio : entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 3,00;

B) Espletamento di attività disagiata: entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 3,00;

C) Espletamento di maneggio valori: entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 3,00;

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tre delle attività tra quelle sopra indicate l'indennità la somma attribuibile non può superare complessivamente € 5,00/ giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività;

Gli importi sono graduati dal Responsabile di Area come segue :

- a. sensibile € 1,00 giornaliero;
- b. intenso € 2,00 giornaliero;
- c. notevole € 3,00 giornaliero

A) Attività esposta a rischio – Fattori rilevanti

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Utilizzo di materiali quali : agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
- Utilizzo di mezzi: meccanici, elettrici, a motore, complessi, a conduzione altamente rischiosa;
- Utilizzo attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;

Nella casistica sopra esposta l'utilizzo avviene nell'ambito di condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica, nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico – fisici

B) Attività disagiate

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale) 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.

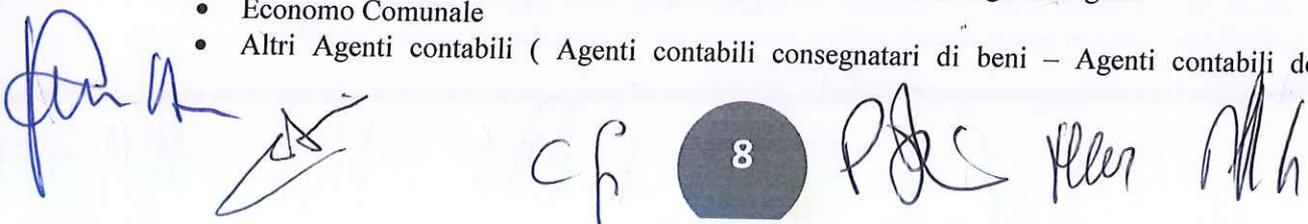
Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità e corretto mantenimento dei servizi comunali, che condiziona in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione non deve essere sporadica ma programmata e differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- Prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità e corretto mantenimento dei servizi 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.

C) Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo Comunale
- Altri Agenti contabili (Agenti contabili consegnatori di beni – Agenti contabili della



riscossione) individuati con provvedimento del Responsabile di Area
 L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività
 Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;

Riferimento art. 70bis CCNL 21.05.2018

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 - quinquies comma 1 CCNL)

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

- a) Configurazione delle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno individuate dal Responsabile di Area con atto scritto in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane . Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle categorie B, C, o D (non titolari di posizione organizzativa) ;
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuite con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi dell'Ente, in particolare lo svolgere attività di responsabile del procedimento è strettamente collegata, per i dipendenti di categoria C e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto della loro attività.
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano per ciascuna delle categorie B,C, D (non titolari di P.O.) l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifica responsabilità.

Le fattispecie alle quali il Responsabile di Area dovrà fare riferimento sono le seguenti:

CATEGORIA B- Punteggio complessivo max. attribuibile 45 punti

a) Responsabilità operativa

a.1	Autonomia operativa nello sviluppo delle attività	8
a.2	Responsabilità operativa in relazione alle scadenze previste o assegnate	7

b) Responsabilità gestionale che comprende:

b.1	Responsabilità di processo	7
b.2	Responsabilità di procedimenti di spesa assegnati dal Responsabile di Area	8

c) Responsabilità di sistemi relazionali

c.1	Relazioni organizzative interne tra più soggetti interagenti, ulteriori rispetto a quelle inerenti il profilo di appartenenza	7
c.2	Relazioni esterne (con utenza) di tipo diretto e formale;	8

CATEGORIA C - - Punteggio complessivo max. attribuibile 45 punti

a) Responsabilità operativa e di istruttoria .

a.1	Autonomia operativa e di istruttoria di procedure complesse assegnate	8
a.2	Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi ed alle scadenze previste o assegnate	7

b) Responsabilità gestionale che comprende:

b.1	Responsabilità di procedimenti di spesa assegnati dal Responsabile di Area	8
-----	--	---

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large blue signature on the left, a '9' in a circle in the center, and several other signatures on the right.]

b.2	Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Area	8
-----	---	---

e) Responsabilità di sistemi relazionali, che comprende

c.1	Relazionali organizzative interne di tipo complesso tra più soggetti inter agenti	6
c.2	Relazioni organizzative esterne (con altre istituzioni ed utenza) di tipo diretto e formale	8

CATEGORIA D non titolare di posizione organizzativa - Punteggio complessivo max. attribuibile 45 punti

a) Responsabilità operativa e di istruttoria .

a.1	Completa autonomia operativa e di istruttoria nei procedimenti assegnati a valere sul completo iter procedurale	8
a.2	Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi ed alle scadenze previste o assegnate	6
a.3	Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi complessi ed apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o ufficio di appartenenza	10

b) Responsabilità gestionale che comprende:

b.1	Responsabilità di procedimenti di spesa assegnati del Responsabile di Area	6
b.2	Responsabilità di realizzazione di piani di attività assegnati dal Responsabile di Area	7

c) Responsabilità di sistemi relazionali, che comprende

c.1	Relazioni organizzative esterne (con altre istituzioni ed utenza) di tipo negoziale diretto e formale	8
-----	---	---

Per la quantificazione dell'importo annuo da destinare all'istituto contrattuale delle specifiche responsabilità, da inserire nel contratto decentrato parte economica, si tiene conto dei fondi risultati disponibili una volta decurtati gli importi quantificati annualmente per i seguenti istituti contrattuali : indennità di comparto, retribuzione ex LED, fondo da destinare alle PEO già acquisite e di nuova acquisizione, indennità per condizioni di lavoro, indennità di reperibilità, indennità di turnazione, indennità per servizio esterno, Fondo destinato agli strumenti di premialità collegati alla performance nella percentuale indicata all'art. 11 lett. g) .

Tenuto conto della quantificazione come sopra effettuata e delle effettive disponibilità, nel CDI parte normativa vengono stabiliti i seguenti limiti massimi di importi attribuibili per categoria di appartenenza, stabilendo contestualmente che, nel caso le risorse disponibili annue non consentano l'applicazione dell'istituto contrattuale in tali importi massimi, i medesimi sono soggetti a variazione annua.

Importi massimi attribuibili per categoria soggetti a variazione annua

Categoria	Importo massimo attribuibile soggetto a variazione annua
B	1.200,00
C	2.000,00
D	2.200,00

L'importo delle indennità, tenuto conto annualmente della effettiva disponibilità dei fondi, come sopra stabilito, è determinato dal competente Responsabile di Area applicando i criteri di cui alla tabella "Attribuzione /Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

[Handwritten signatures and a circular stamp with the number 10]

Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione ex art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018

TABELLA per attribuzione /corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70 quinquies 1° comma CCNL)

Punteggi→Indennità

Da 41 a 45 punti	100%
Da 33 a 40 punti	80%
Da 27 a 32 punti	60%
Da 21 a 26 punti	40%
Da 18 a 20 punti	20%
Da 11 a 17 punti	10

Riferimento art. 70 quinquies, 1° comma CCNL 21.05.2018

Art. 16 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70 - quinquies comma 2 CCNL)

L'indennità prevista dall'art. 70- quinquies, comma 2 del CCNL di importo massimo sino ad € 350 annui lordi :

- Compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale e Responsabile dei tributi;
- Compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- Compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori;

In tutte le fattispecie indicate 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 Responsabili di Area titolari di P.O. che ricoprono i ruoli/funzioni su dette.

Per le funzioni di cui alla lett. a) è riconosciuta l'indennità annua lorda di :

- € 350,00 agli ufficiali di stato civile e di anagrafe con delega completa;
- € 175,00 agli ufficiali di stato civile e di anagrafe con delega parziale;
- € 300,00 agli Ufficiali elettorali
- € 300,00 al Responsabile dei Tributi

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) è di competenza del Responsabile di Area definire con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento delle funzioni di specifica responsabilità che si differenziano da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

In ciascuna delle casistiche contemplate alla lett. b) l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00;

Per la fattispecie di cui alla lett.c), funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00.

Le indennità previste dal presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1).

I diversi compensi possono essere cumulati solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti. Ove le causali giustificative dell'erogazione dei due compensi siano diverse il cumulo deve ritenersi ammissibile. 3. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente .

Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni.

[Handwritten signatures and initials]

Riferimento art. 70 quinquies, 2° comma CCNL 21.05.2018

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 17 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 17.1- Compensi di cui all'art.43 della legge 449/1997

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n.449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicito dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- 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.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente.

Riferimento art. 43 Legge n° 449/1997, art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001.

Art. 17.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

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

- Incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- Compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L 1578/1933);
- Recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- 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);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali comunale o atti/disposizioni organizzative dell'Ente.

Come previsto dall'art. 113, comma 3, D.Lgs. 50/2016, gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, come da tabella allegata sub B. anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Riferimento art. 113, d.lgs. 50/2016, art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L 1578/1933, art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997, art.32, comma 40 del d.l. 269/2003,

Art. 17.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

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 all'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;

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 dell'Area competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67,

comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Riferimento art. 16, comma 5 D.L. 98/2011 convertito in Legge n° 111/2011

CAPO VI – Performance e Premio individuale Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 18 Disciplina della performance e del premio individuale – personale non incaricato di posizione organizzativa

Le modalità di erogazione della performance individuale, sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione, sono quelle di cui alla Metodologia approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n° 49 del 19.04.2019.

In considerazione delle dimensioni del Comune, le risorse destinate alla contrattazione integrativa nell'ambito della valorizzazione della performance individuale sono determinate per ciascun dipendente secondo la seguente procedura:

1. Ai fini della quantificazione del budget destinato ad ogni singola area e finalizzata all'incentivazione prevista dal presente articolo viene stabilito un peso potenziale riferito alle risorse umane appartenenti all'area che risulta calcolato sommando il peso economico attribuito a ciascun dipendente secondo i valori di posizione economica collegata alla categoria di inquadramento giuridico indicati nella seguente tabella e nel rispetto della procedura di seguito riportata:

Posizione economica	Peso posizione
A	0,90
B	1,00
B3	1,05
C	1,10
D	1,20
D3	1,25

→ Quantificare il numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria, rapportato ai mesi di effettivo servizio ed al n° e quantità di part.time;

→ Moltiplicare ciascun parametro per il N° dei dipendenti di ciascuna categoria in servizio nell'anno di riferimento;

→ Sommare i risultati ottenuti per ottenere l'unità di calcolo;

→ Dividere l'importo complessivo destinato per quell'anno alla produttività per l'unità di calcolo per ottenere il coefficiente di applicazione;

→ Moltiplicare il coefficiente di applicazione per ciascun parametro, ottenendo in tal modo l'ammontare del premio attribuibile a ciascun dipendente in base alla categoria di appartenenza;

→ Determinare l'ammontare del budget per ogni area in base ai dipendenti assegnati a ciascuna area

2. I Responsabili di area sulla base dei calcoli effettuati dall'ufficio personale nel rispetto delle modalità di calcolo sopra descritte, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante all'area di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione al personale in servizio

Disciplina del miglior merito

Specifiche risorse individuate in sede di contrattazione integrativa oltre alle eventuali economie che si generano tra le risorse destinate alla valorizzazione dei risultati possono costituire un fondo per premiare il "miglior merito", secondo quanto definito dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance.

Il "premio per il miglior merito" (calcolato, nei limiti delle risorse disponibili e comunque

non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente) ed è destinato ai dipendenti che hanno conseguito un valore di performance individuale complessivo compreso nel range (80 – 100).

Nel caso di risorse insufficienti, lo stesso è attribuito in relazione alla graduatoria di merito tra gli aventi diritto sulla base delle valutazioni effettivamente attribuite.

Eventuali residui costituiscono somme non attribuite e qualora derivanti dalla parte stabile del fondo decentrato potranno essere gestite ai sensi dell'art.17, comma 5 del CCNL 1.4.1999

Valorizzazione Performance Organizzativa

Qualora specifiche risorse siano state destinate, secondo quanto previsto dal CCNL e dal CCDI, alla valorizzazione della performance organizzativa, si applicano, alle valutazioni del personale non titolare di posizione organizzativa, i seguenti correttivi:

- la valutazione complessiva è moltiplicata per il fattore 1,1 nel caso in cui il livello di performance organizzativa sia pari o superiore a 80;
- la valutazione complessiva è moltiplicata per il fattore 1,0 nel caso in cui il livello di performance organizzativa sia compreso tra 65 e 80;
- la valutazione complessiva è moltiplicata per il fattore 0,9 nel caso in cui il livello di performance organizzativa stia nel range 50- 65.
- La valutazione complessiva inferiore a 50 punti non dà diritto all'applicazione dell'istituto della valorizzazione.

Riferimento Regolamento comunale sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera della Giunta Comunale n° 49 del 19.04.2019

CAPO VII – 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.

Si premette che presso il Comune di Valledoria non è stato istituito il corpo di Polizia municipale in quanto il n° degli addetti al servizio è inferiore a 7.

Riferimento Titolo VI CCNL 21.05.2018

Art. 19 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.

2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

-articolo 22, comma 3- bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;

-articolo 56-ter del CCNL;

CF

14

- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- La presente disciplina trova applicazione dal 2020.

Riferimento articolo 22, comma 3- bis , decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017; articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018, articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000; articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

Art. 20 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56 quater del CCNL le quote dei proventi delle violazioni del codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale di PM, confluiscono unicamente, all'interno del fondo negoziale Perseo Sirio.

Riferimento art. 56 quater CCNL 21.05.2018

Art. 21 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 viene erogata al personale della polizia locale 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 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano \geq al 50% delle giornate lavorate nel mese.

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno, qualora siano dell'arco della giornata svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro

4. L'importo giornaliero da riconoscere è il seguente :

➤ € 2,00 lordi giornalieri per servizi esterni maggiori di 3 ore

4.L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presente/assente, con attestazione della prestazione di servizio esterno da parte del Responsabile dell'Area

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L 21.05.2018

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis (indennità condizioni di lavoro)

La presente disciplina trova applicazione dall'anno 2020.

Riferimento art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018

Art. 22 Indennità di funzione (art. 56 sexsies CCNL)

1.E' prevista la possibilità di erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, ed è così determinato :

- fino a un massimo di € 2.200,00 annui lordi per le categorie D

- fino a un massimo di € 2.000,00 annui lordi per le categorie C

3. Per l'applicazione dell'indennità si procede in analogia alla disciplina ed ai criteri utilizzati per

15

L'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 25 del presente contratto decentrato integrativo compresa la TABELLA per attribuzione /corresponsione di indennità; spetta al Responsabile dell'Area / Comandante di Polizia Municipale, nell'ambito dello specifico budget assegnato, definire le specifiche posizioni di lavoro interessate evidenziando le motivazioni che giustificano il riconoscimento dell'indennità in base ai criteri suddetti.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL del 21.05.2018.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL del 21.05.2018;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL del 21.05.2018.

6. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza dal 01.01.2020.

L' indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio della funzione conferita, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca.

L' indennità di cui al presente articolo è proporzionate ai mesi di effettivo incarico prestato (è mese di incarico prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

L'indennità è incompatibile con l'indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del C.C.N.L. 21/05/2018;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del C.C.N.L. del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità di servizio esterno);
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità specifiche responsabilità).

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Riferimento art. 56 sexsies CCNL 21.05.2018

CAPO VIII – Retribuzione di risultato delle P.O. – Criteri Generali

Art. 23 Retribuzione di risultato delle P.O. – Criteri Generali

Art. 23.1La valutazione dei Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa è proposta al Sindaco dal Nucleo di Valutazione e facendo riferimento alle seguenti componenti:

- 1) La performance organizzativa fino a 30 punti , con particolare riferimento a :
 - Andamento degli indicatori della condizione dell'Ente fino a 10 punti ;
 - Performance organizzativa ed individuale del Responsabile di riferimento e valutazione da parte degli utenti fino a 10 punti;
 - Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore fino a 10 punti;
- 2) La Performance individuale con riferimento al raggiungimento degli obiettivi di area assegnati fino a 50 punti
- 3) Le competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi fino a 20 punti con riferimento ai seguenti fattori di valutazione : Interazione con gli organi di indirizzo politico; tensione al risultato ed attenzione alla qualità; gestione economica ed organizzativa del personale; innovazione e propositività; autonomia e flessibilità;collaborazione

Art. 23.2 – Erogazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Area titolari di P.O.

L'Ente destina a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Ad ogni Responsabile di Area titolare di P.O. è riconosciuta, nell'ambito del Decreto Sindacale di attribuzione dell'incarico di Responsabile di Area titolare di P.O., una retribuzione di risultato corrispondente ad una percentuale non inferiore al 15% e non superiore al 25% della retribuzione di posizione, quest'ultima quantificata secondo le disposizioni previste dal Regolamento per la disciplina dell'istituto delle Posizioni organizzative cui si rimanda.

La misura della retribuzione di risultato ai Responsabili di Area titolari di P.O. verrà erogata secondo la seguente modalità :

Fino a 50 punti nessun compenso

Da 51 punti compenso proporzionale al punteggio ottenuto

Riferimento artt. 13,14, 15 CCNL 21.05.2019 – Regolamento Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera della Giunta Comunale n° n° 49 del 19.04.2019—Regolamento per la disciplina dell'istituto delle posizioni organizzative approvato con delibera della Giunta Comunale n° 48 del 19.04.2019

Art. 24 – Istituti che specifiche norme di legge destinano alla incentivazione del personale , compreso il personale incaricato di P.O.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. H) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O. le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997;
- e) I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio

Riferimento :dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50; art. 9 della legge 114/2014; legge n. 326 del 2003; art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006; art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996, art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997; art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO
CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 25 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, 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%.

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 riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Riferimento: art. 53 CCNL 21.05.2018

Art. 26 – Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie o di supplenza del personale in caso di assenza.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del C.C.N.L. del 14.9.2000 o

con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.

7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.

8. Il servizio è gestito dal responsabile dell'Area titolare di Posizione Organizzativa, che organizza il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, e compatibilmente con le risorse all'uopo destinate nell'ambito del Fondo, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.

10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Riferimento: art. 23 CCNL 14.09.2000; art. 11 CCNL 05.10.2001; Guida operativa ARAN Dicembre 2014; art. 24 CCNL 21.05.2018

Art. 27 – Turnazioni

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.23 del CCNL 21.5.2018.

Riferimento: art. 22 CCNL 14.09.2000; art. 23 CCNL 21.05.2018

Art. 28 - Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi.

Riferimento: art. 22 CCNL 21.05.2018; art.4 comma 4 D.L.gs. n° 66/2003

Art. 29 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Premesse

- la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;
- le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area (es: polizia locale; operai in squadra ecc...)

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL ed art. 7, comma 4 lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata

e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, di 30 minuti ora con obbligo di completare l'orario giornaliero teorico.

Tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione all'ubicazione della sede di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai sensi dell'art. 27 del CCNL comparto Funzioni Locali stipulato in data 21.05.2018, nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, possono essere individuate, nell'ambito dell'orario giornaliero sopra stabilito, specifiche fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione di specifiche fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di area di riferimento.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018;
- 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.

Il personale interessato a specifiche fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore è tenuto in ogni caso a beneficiare della pausa di 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.

Riferimento: art. 27 CCNL 21.05.2018;

Art. 30 – Orario multi periodale

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno (l'articolazione dell'orario di lavoro è oggetto di confronto) Il datore di lavoro decide che in sede decentrata si possano aumentare le settimane del multi periodale; i periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

In applicazione agli artt, 7, comma d, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multi periodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Riferimento: art. 25 CCNL 21.05.2018;

TITOLO V - DISCIPLINE PARTICOLARI

CAPO I – Discipline particolari

Art . 31 - Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire

[Handwritten signatures and initials]

cf 20 PDS

dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Riferimento: artt. 1e 16, comma 6 CCNL 21.05.2018;

Art. 32 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Riferimento: art. 55 comma 11 CCNL 21.05.2019

Art. 33 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Riferimento: art. 13 e 14 CCNL 22.01.2004; art. 17 comma 6 CCNL 21.05.2018

Art. 34 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000

In applicazione dell'art. 32 del CCDI si prevede che una quota pari al 90% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono quantificate annualmente nell'ambito della Contrattazione annuale decentrata integrativa parte economica.

Riferimento: art. 54 del CCNL 14.09.2000

Art. 35 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

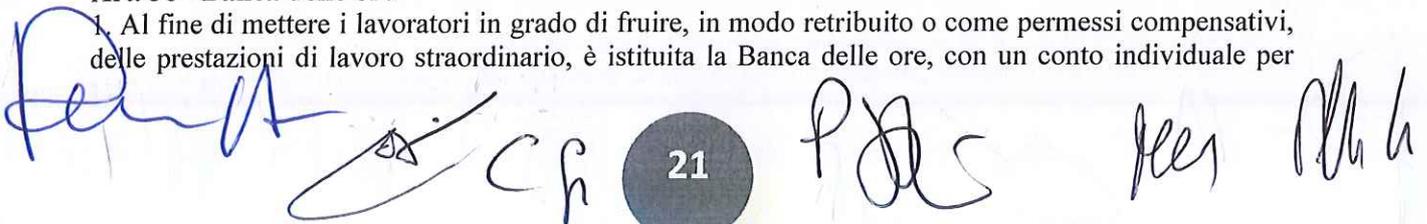
Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi per prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate dall'ente.

Il presupposto per l'erogazione dei compensi è l'approvazione dello specifico regolamento.

Riferimento: art. 56 ter del CCNL 21.05.2018

Art. 36 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per



ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo anno di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico - il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 48 ore annue.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Riferimento: art. 7 comma 4 lett. O), art. 35 comma 15 del CCNL 21.05.2018

Art. 37 - Cessione delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e al CCNL vigente, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie maturate nell'anno e residue alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione ai lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute

2. Entro il 31 gennaio di ogni anno il personale che cede le ferie comunica al proprio dirigente il numero di giorni che cede per le finalità di cui sopra.

3. Le ferie cedute sono inserite in una "banca delle ferie" gestite dal dirigente secondo le finalità di cui al comma 1.

Riferimento: art. 30 del CCNL 21.05.2018

Art. 38 - Welfare integrativo

1. Eventuali benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

sono definiti in apposita sessione di contrattazione integrativa nei limiti delle disponibilità già stanziata dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Riferimento: art. 72 del CCNL 21.05.2018

TITOLO VI – REGOLAMENTAZIONE FRUIZIONE CONGEDO PARENTALE ART 32 del D.Lgs. n. 151/2001

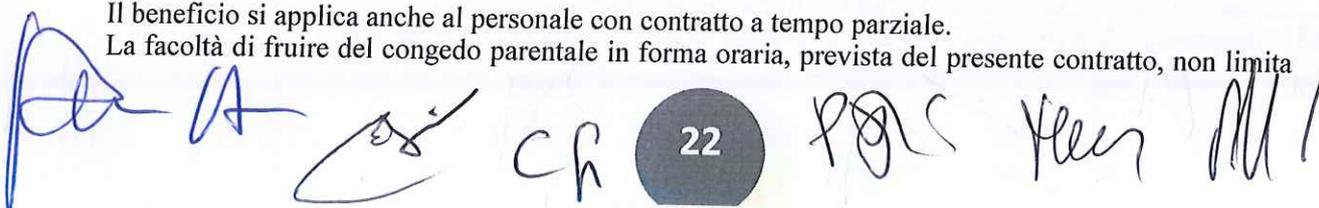
CAPO VI – Regolamentazione fruizione congedo parentale art 32 del d.lgs. n. 151/2001

Art. 39- Modalità di fruizione del congedo parentale

La fruizione del congedo parentale è consentita per periodi pari alla metà dell'orario di lavoro previsto per il giorno in cui avviene la fruizione, in base al profilo orario del dipendente, a condizione che la somma nell'arco dell'intero mese di utilizzo corrisponda ad una o più giornate intere.

Il beneficio si applica anche al personale con contratto a tempo parziale.

La facoltà di fruire del congedo parentale in forma oraria, prevista del presente contratto, non limita



in alcun modo il diritto del genitore di optare per la fruizione giornaliera del congedo.
L'introduzione della modalità di fruizione oraria non modifica la durata del congedo parentale e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali il genitore può assentarsi dal lavoro a tale titolo.

Art. 40 - Quantificazione

Ai fini della quantificazione in giornate dei congedi parentali fruiti in forma oraria, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 gg.(orario di lavoro ordinario) la durata della giornata lavorativa è convenzionalmente definita in 7 ore e 12 minuti. Nel caso in cui l'orario di lavoro sia articolato su 6 gg. la durata della giornata lavorativa è convenzionalmente definita in 6 ore. La durata della giornata lavorativa convenzionalmente definita per i part-time è ridotta in ragione della percentuale del part-time stesso.

Riferimento: art. 32 comma 1 ter D.L.gs. n° 151/2001 - Parere Aran n° 22 del 08.05.2019

TITOLO VII - Disposizioni finali

CAPO VII – Disposizioni finali

Art. 41 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art. 15, 18e 47 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali burocratici.

- In accordo e con la collaborazione del responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

Art. 42 – Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2020/2021/2022, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

TITOLO VII

Disposizione transitoria

Art.43 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle

Ch

23

disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.



ch

ALLEGATO 1

24



Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Capo I – Norme generali

Art. 1 – Individuazione dei servizi minimi essenziali

1. I servizi essenziali da garantire in caso di sciopero sono quelli indicati all'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
2. Nel Comune di Valledoria, tenendo conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da garantire sono quelle indicate nei successivi capi.

Art. 2 – Modalità di individuazione del personale

1. I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.
2. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 3 – Servizi esternalizzati o in appalto

1. Per quanto riguarda le prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto il Comune vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

Capo II – Stato civile e servizio elettorale

Art. 4 – Stato civile

1. Le prestazioni da garantire per lo stato civile sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte.
2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile di Area, in relazione alle esigenze funzionali, tra il personale dipendente con delega di Ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00.

Art. 5 – Servizio elettorale

1. Le prestazioni da garantire per il servizio elettorale sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
2. Il contingente di personale è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.

Capo III – Igiene, sanità ed attività assistenziali

Art. 6 – Servizi cimiteriali

1. Le prestazioni da garantire per i servizi cimiteriali sono il ricevimento e l'inumazione delle salme.
2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile di Area, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo IV – Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica

Art. 7 – Servizio di protezione civile

1. Le prestazioni da garantire sono quelle di emergenza sulla base delle esigenze.
2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile di Area titolare di P.O. in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Art. 8 – Polizia locale

1. Le prestazioni da garantire sono:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c) attività di pronto intervento;

- d) attività della centrale operativa;
 - e) assistenza al servizio di cui all'articolo 7, in caso di eventi calamitosi localizzati;
2. Il contingente è individuato dal Responsabile di Area in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo V – Servizi del personale

Art. 9 – Servizio gestione risorse umane

1. I servizi da garantire sono:
- a) erogazione degli emolumenti retributivi / degli assegni con funzione di sostentamento;
 - b) compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.
2. Tali servizi devono essere garantiti solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.
3. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile di Area, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.



CR

26



**ALLEGATO 2 – Criteri di ripartizione funzioni tecniche ex art. 13 D.Lgs. N° 50/2016
(Regolamento approvato con delibera della Giunta Comunale n° 1 del 24.01.2017**

Costituzione e gestione del Fondo

1. Il fondo di cui all'articolo 113, comma 2 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, è costituito ed alimentato da una somma pari al 2% complessivo dell'importo posto a base di gara di ciascuna opera, lavoro, fornitura e servizio che non sia qualificato come ordinario.
2. L'80% (ottanta per cento) del fondo come sopra computato, (pari all'1,60% dell'importo posto a base di gara) costituisce fondo incentivante ed è ripartito tra il personale dipendente direttamente coinvolto con le modalità specificate nel presente regolamento.
3. Il 20% (venti per cento) del fondo come sopra computato, (pari all'0,40% dell'importo posto a base di gara) costituisce fondo per l'innovazione ed è destinato esclusivamente ai fini di cui all'art. 113, comma 4, del D.Lgs. n. 50/2016 così come riportati al successivo articolo 2.
4. Gli importi corrispondenti alle percentuali applicate sulle somme a base d'asta saranno inseriti nel quadro economico del costo preventivato dell'opera o del lavoro, del servizio o della fornitura. In sede di approvazione del progetto esecutivo del lavoro, o del progetto/programma attuativo del servizio o della fornitura, si provvede a calcolare l'ammontare esatto del compenso da riconoscere al personale coinvolto.
5. Il Fondo è allocato all'interno del fondo per le risorse decentrate, parte variabile, nella voce "articolo 15, comma 1, lettera k), CCNL 1 aprile 1999".

Gruppo di Lavoro

1. Al fine di procedere alle attività di programmazione della spesa per investimenti, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti, nonché in generale dei compiti previsti dal presente regolamento in attuazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 50/2016, è costituito un Gruppo di Lavoro, formato da personale interno o di altre pubbliche amministrazioni utilizzato dall'ente per lo svolgimento delle attività di cui in precedenza.
2. I componenti il Gruppo di lavoro sono individuati dal Responsabile di area competente.
3. Con l'atto di conferimento dell'incarico devono essere individuati:
 - il lavoro/servizio/fornitura;
 - l'importo presunto a base di gara;
 - il cronoprogramma per ogni funzione svolta;
 - il nominativo di ogni singolo dipendente con relativa categoria e profilo professionale ed i compiti assegnati;
 - i compensi massimi attribuibili a ciascun componente.

Calcolo del Fondo per le funzioni tecniche

1. Sono ammesse all'incentivazione tutte le attività connesse ai contratti di lavori pubblici ed a quelli di forniture/servizi di importo superiore a 10.000.
2. Le risorse sono determinate sulla base dei seguenti parametri, tenendo conto dell'importo posto a base di gara, Iva esclusa:
VOLUME FINANZIARIO (parametro 1)

Importo posto a base di gara (in euro)	Peso
Fino a 500.000	1
Da 500.001 a 1.000.000	0,95
Da 1.000.001 a 2.000.000	0,90
Da 2.000.001 a 5.000.000	0,85
Oltre 5.000.000	0,80

[Handwritten signatures and initials: CR, 27, PDR, etc.]

COMPLESSITÀ OPERE PUBBLICHE (parametro 2a)

Descrizione complessità	Peso
Opere o lavori che contengono tutti gli elementi indicati di seguito	1
Opere o lavori che contengono 3 elementi indicate di seguito	0,95
Opere o lavori che contengono 2 elementi indicate di seguito	0,90
Opere o lavori che contengono 1 elemento indicato di seguito	0,85
Opere o lavori che non contengono nessuno degli elementi indicate di seguito	0,80

ELEMENTI DI COMPLESSITÀ

- multidisciplinarietà del progetto: ipotesi in cui alla redazione del progetto hanno concorso molteplici specializzazioni e se, quindi, lo stesso è costituito da più sottoprogetti specialistici (impianti - strutture - studi - prove);
- accertamenti e indagini: ipotesi di ristrutturazione, adeguamento e completamento e, in generale, se gli studi preliminari del progetto eccedono quelli normalmente richiesti o vi siano state difficoltà operative e logistiche nel corso delle indagini preliminari e degli accertamenti sopralluogo;
- soluzioni tecnico-progettuali: ipotesi di adozione di soluzioni progettuali che hanno richiesto studi e/o articolazioni più o meno originali o impiego di materiali o tecniche costruttive sperimentali o originali sui quali sono stati effettuati studi o sperimentazioni;
- progettazione per stralci: ipotesi di difficoltà connesse alla redazione di stralci funzionali, con particolare riferimento alla complessità delle calcolazioni tecniche e computistiche occorrenti.

COMPLESSITÀ APPALTI SERVIZI (parametro 2b)

Descrizione complessità	Peso
Servizi dei settori sociali innovativi e di particolare rilevanza sociale.	1
Servizi di rilevanza sociale nei settori della ristorazione, servizi educative e dei beni culturali	0,95
Servizi nei settori ordinari	0,90
Servizi di bassa complessità	0,80

COMPLESSITÀ APPALTI FORNITURE (parametro 2c)

Descrizione complessità	Peso
Forniture innovative nei settori speciali e di particolare rilevanza sociale	1
Forniture nei settori della ristorazione e dei beni culturali	0,95
Forniture nei settori ordinari	0,90
Forniture di bassa complessità	0,80

L'ammontare del compenso attribuibile come incentivazione al personale è calcolato con la seguente formula $1,6 * \text{parametro 1} * \text{parametro 2a}$ (ovvero $2 b$ ovvero $2 c$).

Art. 6

Ripartizione del Fondo per le Funzioni tecniche

- Il Fondo per le Funzioni tecniche sarà ripartito secondo i seguenti coefficienti di norma attribuiti ai componenti del gruppo di lavoro sulla base delle seguenti percentuali:

[Handwritten signature]

Ch

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

PER LAVORI ED OPERE			
1. ATTIVITA' GENERALE	2. Quota	3. ATTIVITA' SPECIFICA	4. % rel.
PIANIFICAZIONE	3	Attività di analisi, studio e valutazione tecniche ed economiche propedeutiche alla pianificazione - Redazione Programma Triennale Lavori Pubblici	3
VERIFICA PROGETTI	17	Attività di verifica progetto	15
		Validazione del progetto	2
FASE DI GARA	5	Predisposizione e controllo degli atti di gara (presidente) e funzioni di segreteria della Commissione di gara	5
FASE ESECUTIVA	25	Direzione Lavori (Direzione Operativa e Ispettori di cantiere)	20
		Collaudo Statico	2
		Collaudo amministrativo/Certificato regolare esecuzione	3
RESPONSABILE UNICO PROCEDIMENTO	45	RUP e suoi Supporti (Espropri, Supporti tecnici e amm.vi)	45
COLLABORATORI	5	supporto alle attività	5
Totali	100		100

PER SERVIZI E FORNITURA			
1. ATTIVITA' GENERALE	2. Quota	3. ATTIVITA' SPECIFICA	4. % rel.
PIANIFICAZIONE	5	Analisi dei fabbisogni con relativi atti e redazione Programma Biennale Servizi e Forniture	5
FASE DI GARA	5	Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria o attività di acquisto MEPA (o equivalenti)	5

FASE ESECUTIVA	35	Direzione Esecuzione del Contratto (DEC)	27
		Verifica di conformità	8
RESPONSABILE UNICO PROCEDIMENTO	50	RUP e suoi supporti (Tecnici ed amm.vi)	50
COLLABORATORI	5	supporto alle attività	5
Totali	100		100

2. I soggetti destinatari dell'incentivo sono quelli che assumono, in rapporto alla singola attività specifica (di cui alla colonna 3), la responsabilità diretta e personale del procedimento, sub-procedimento o attività.
3. I collaboratori tecnici od amministrativi sono coloro che, in rapporto alla singola attività specifica (di cui alla colonna 3), pur non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale (firma di provvedimenti ecc.) svolgono materialmente e/o tecnicamente e/o amministrativamente parte o tutto l'insieme di atti ed attività che caratterizzano l'attività stessa.
4. Nel caso in cui non vi siano collaboratori per l'attività specifica la totalità della quota relativa viene erogata al responsabile dell'attività.
5. Appartengono alla categoria dei collaboratori del D.L. i Direttori Operativi e gli Ispettori di Cantiere. Appartengono alla categoria dei collaboratori del RUP i supporti per le attività espropriative, le comunicazioni all'ANAC, i collaboratori amministrativi ecc.
6. Qualora, per la particolare natura del progetto, si renda necessario attivare una specialistica collaborazione esterna (ove ammesso), il compenso per la prestazione resa dal collaboratore esterno, determina la corrispondente esclusione del compenso al personale interno.
7. Ai sensi dell'art. 113, comma 3, del D.Lgs. n. 50/2016, le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al presente articolo destinandole prioritariamente al fondo di cui all'art. 2..
8. Ai sensi dell'art. 113, comma 5, del D.Lgs. n. 50/2016, per i compiti svolti dal personale di una centrale unica di committenza nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture per conto di altri enti, può essere riconosciuta, su richiesta della centrale unica di committenza, una quota parte, di norma pari a quanto previsto al precedente comma 3 per lo svolgimento della Fase di Gara.
9. In casi di affidamento dell'appalto particolarmente complessi, alla centrale unica di committenza potrà essere motivatamente riconosciuta, su richiesta della centrale di committenza, e valutazione del RUP una quota parte sino ad un massimo che non potrà comunque superare un quarto dell'incentivo previsto dal comma 1 del presente articolo ($25\% * 2\% = 0,5\%$ dell'importo posto a base di gara).
10. Le ipotesi di cui al precedente comma vengono identificate come segue (n.b. gli incrementi sono cumulabili):
 - a. Offerta economicamente più vantaggiosa (incremento max + 20%)
 - b. Affidamento di appalti in PPP (Partnerariato pubblico/privato) (incremento max + 20%)
 - c. Concorsi di idee e di progettazione (incremento max + 20%)
 - d. Dialogo competitivo e procedura competitiva con negoziazione (incremento max + 20%)
11. Nel caso disciplinato dal precedente comma la ripartizione della quota di incentivo per le altre attività incentivate verrà calcolata sulla differenza tra la quota calcolata ai sensi del comma 2 e la quota riconosciuta alla centrale di committenza. In tale ipotesi l'entità dell'incentivo residuo, così calcolato, verrà ripartito proporzionalmente tra le altre attività.

[Handwritten signatures]

[Handwritten initials]