

**COMUNE DI ATRANI
PROVINCIA DI SALERNO**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO NORMATIVO 2019 - 2021

In data 23.12.2019 2019, alle ore 9, presso il Comune di ATRANI, ha avuto l'incontro della Delegazione

Trattante tra:

Il **Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica** nella persona del Segretario Comunale

Dott.ssa Silvana Mele *Silvana Mele*

E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL FP *[Signature]*

CISL FPS _____

UIL FPL _____

CSA _____

RSU Aziendale

[Signature]

SOMMARIO

Titolo I – Disposizioni Generali

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Campo di applicazione
- Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 4 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 5 – Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 6 – Interpretazione autentica
- Art. 7 - Finalità
- Art. 8 – Livelli di efficienza e produttività dei servizi

Titolo II - Ordinamento Professionale

- Art. 9 – Area delle Posizioni organizzative
- Art. 10 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
- Art. 11 – Progressione economica all'interno della categoria

Titolo III - Rapporto di Lavoro

- Art. 12 – Orario di lavoro
- Art. 13 – Lavoro Straordinario
- Art. 14 – Banca delle ore
- Art. 15 – Ferie, recupero festività sopresse e festività santo patrono
- Art. 16 – Ferie e riposi solidali
- Art. 17 – Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi

Titolo IV – Determinazione del fondo delle risorse decentrate

- Art. 18 – Principi generali relativi alla gestione dei trattamenti economici accessori
- Art. 19 – Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili
- Art. 20 – Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili
- Art. 21 – Verifica rispetto dei vincoli di spesa ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017
- Art. 22 – Destinazione Fondo risorse decentrate

Titolo V – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate stabili

- Art. 23 – Fondo risorse decentrate: destinazione storica e vincolata
- Art.24 – Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (Art. 68 – comma 1 – del CCNL 21.05.2018)
- Art. 25 – Finanziamento dell'indennità di comparto (Art. 68 – comma 1 – del CCNL 21.05.2018)

Titolo VI – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate all'organizzazione del lavoro

- Art. 26 – Destinazione fondo risorse decentrate definita in sede di C.C.D.I.
- Art. 27 – Indennità condizioni di lavoro (Art. 68 – comma 2, lettera c) – del CCNL 21.05.2018)
- Art. 28 – Indennità legate al miglioramento dei servizi e all'organizzazione del lavoro (Art. 68 – comma 2, lettera d) – del CCNL 21.05.2018)

Art. 29 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 68 – comma 2, lettera e) – del CCNL 21.05.2018)

Titolo VII – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate al personale dell'area di vigilanza

Art. 30 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (Art. 56-ter del CCNL 21.05.2018)- (Art. 56-ter del CCNL 21.05.2018)

Art. 31 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada - (Art. 56-quater del CCNL 21.05.2018)

Art. 32 - Indennità di servizio esterno - (Art. 68 – comma 2, lettera f) – del CCNL 21.05.2018)

Art. 33 - Indennità di funzione - (Art. 68 – comma 2, lettera f) – del CCNL 21.05.2018)

Titolo VIII – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate alla performance collettiva e individuale

Art. 34 - Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

Art. 35 – Premi correlati alla performance organizzativa (Art. 68; comma 2 – lettera a) - del CCNL 21.05.2018)

Art. 36 – Premi correlati alla performance individuale e collettiva (Art. 68, comma 2 – lettera b) - del CCNL 21.05.2018)

Art. 37 – Differenziazione del premio individuale (Art. 69 del CCNL 21.05.2018)

Art. 38 – Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali (Art. 68 – comma 2, lettera g) – del CCNL 21.05.2018)

Titolo IX – Benessere del personale

Art. 39 – Comitato Unico di Garanzia

Art. 40 – Welfare integrativo

Art. 41 – Smart working

Art. 42 - Telelavoro

Art. 43 – Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 44 – Disposizioni finali

FR 2018
fl

B

M

Premesso che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001, come integrato e sostituito dal Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009 e dal Decreto legislativo n. 75 del 22.05.2017, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e, cioè:

- ⇒ contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;
- ⇒ contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

Dato atto che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali;

Posto in risalto che, come previsto dall'art. 8 del predetto CCNL occorre procedere alla stipula di un contratto decentrato integrativo normativo a valere per il triennio di riferimento sulle materie indicate all'art. 7 dello stesso CCNL;

Considerato che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, c.d. risorse decentrate, sono determinate annualmente dagli Enti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 67 dello stesso CCNL;

Ritenuto di dover procedere alla sottoscrizione di un Contratto Integrativo di parte normativa a valere per il triennio 2019/2021, con il quale disciplinare le materie devolute alla contrattazione integrativa e comunque nel rispetto della nuova disciplina introdotta dal CCNL 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali;

Vista la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 e alla sua ripartizione per il finanziamento degli istituti contrattuali previsti dal CCNL 21.05.2018;

Vista la delibera di Giunta comunale n. 18 del 18.02.2019, con la quale l'Amministrazione comunale ha proceduto alla nomina della Delegazione trattante di parte pubblica;

Vista, altresì, la delibera di Giunta comunale n. 19 del 19.02.2019, con la quale l'Amministrazione comunale ha formulato le proprie direttive al Presidente della Delegazione trattante per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa, relativamente alla costituzione e all'utilizzo del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018;

Dato atto che a seguito di convocazione della Delegazione trattante, in data 28.02.2019, si è provveduto ad avviare il negoziato per la contrattazione decentrata integrativa di parte normativa;

Il giorno 23.12.2019 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCDI per il triennio 2019-2021 e per i criteri di destinazione delle risorse del personale non dirigente del Comune di Atrani, tra la parte sindacale e la parte pubblica rappresentata dal Presidente della Delegazione Trattante nella persona del Segretario Comunale.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:

- a) Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
- b) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
- c) D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- d) D. Lgs. n. 150/2009, come integrato e modificato con D.lgs. n. 74/2017, recante disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza delle pubbliche amministrazioni;
- e) D.lgs. n. 75/2017, recante modifiche e integrazioni al decreto legislativo n. 165/2001;
- f) Le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

2. Le parti convengono che il contratto decentrato integrativo dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 7 – comma 4 - del CCNL 21.05.2018).

3. Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti Locali, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Art. 2
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Atrani, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente della spesa per il personale a tempo determinato.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il triennio 2019-2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Gli effetti decorrono dalla stipula dell'accordo, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Il presente contratto ha validità triennale e alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera trasmessa via P.E.C., almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Il presente contratto può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL. A tal fine le parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.
6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 4

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
2. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dalla Giunta Comunale.

Art. 5

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

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

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti precedente articolo 8, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018 allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 6

Interpretazione autentica

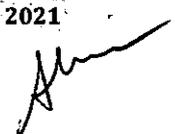
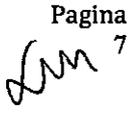
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 7

Finalità

1. Le parti, nel prendere atto che ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/2001: *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, 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. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione."*, convengono che:

- la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale;

- la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise e in modo garantito;
- lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti;
- l'incentivazione dei dipendenti non è dunque il risultato della procedura negoziale, ma in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.

1. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:

- a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
- b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori, il cui finanziamento dovrà privilegiare la performance individuale.

Art. 8

Livelli di efficienza e produttività dei servizi

1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:
 - α. i titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della *performance*;
 - β. il coinvolgimento degli "attori" interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
 - χ. la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
 - δ. i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti;
 - ε. la valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.

TITOLO II

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 9

Area delle posizioni organizzative

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione per le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato,

lo svolgimento di funzioni di direzione dei servizi, quali strutture organizzative apicali di massima dimensione, come individuati nell'organigramma dell'Ente, in attuazione della nuova disciplina introdotta dal CCNL 21.05.2018, sono definiti dal sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti, previo confronto con la parte sindacale.

2. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

Art. 10

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta ad un importo non inferiore al 15% del totale delle risorse a disposizione. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente applicherà le procedure previste dal sistema di valutazione adottato.

Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà, in aggiunta all'indennità di risultato, una maggiorazione dell'importo dell'indennità di posizione nella misura del 25% prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Le parti specificano che il tetto complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, unitamente a quelle relative al fondo delle risorse decentrate, deve avvenire nel rispetto dell'art.23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

Per l'effetto di quanto previsto dall'art.67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art.67 del richiamato CCNL.

La valutazione finale attribuita dal Nucleo di valutazione ad ogni P.O. presente nell'ordinamento dell'Ente, determinata nel rispetto della metodologia di valutazione adottata, rappresenta il valore numerico da utilizzare ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non corrisposte, a seguito di esito non positivo del processo di valutazione della performance del dirigente, sono riacquisite alle disponibilità del bilancio dell'Ente.

Art. 11

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica iniziale di appartenenza per il personale in servizio a tempo indeterminato. Le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo orizzontale avvengono con cadenza annuale;



- La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza, con il riconoscimento del beneficio economico dal 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il Contratto Integrativo o secondo le modalità disciplinate nell'accordo di secondo livello;
- Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza.
- Le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero limitato di dipendenti in possesso dei requisiti richiesti. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 60 (su base cento) ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.

2. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Responsabile del Servizio per i dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa. La valutazione dei titolari di posizione organizzativa viene effettuata dal Nucleo di Valutazione.

3. Nel caso di mobilità interna nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente. La prevalenza valutativa è data al periodo maggiore in cui l'attività è stata svolta. Per i settori cui la responsabilità è stata intervallata da più dirigenti la valutazione va fatta congiuntamente.

4. L'attribuzione delle progressioni orizzontali per il personale utilizzato dall'Ente in posizione di comando e/o distacco avviene in base alla disciplina inserita nell'art. 19 del CCNL 22.01.2004, in quanto non disapplicato. La valutazione del personale interessato è effettuata dal Responsabile titolare di P.O. della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

5. Dopo la valutazione, il Responsabile del servizio trasmetterà copia della scheda a ciascun dipendente. Eventuali contestazioni saranno oggetto di esame congiunto tra il responsabile del settore e il dipendente interessato, eventualmente accompagnato da un legale o da un rappresentante sindacale della Federazione a cui aderisce, entro dieci giorni dalla notifica.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi da erogarsi con carattere di continuità.

2. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'Ente e sulle stesse le OO.SS. potranno attivare l'istituto del confronto.

3. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi e dell'art. 22 del CCNL 2016-2018, possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:

- > orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27 CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali;
- > turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art.23 CCNL Funzioni Locali;
- > orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 25 CCNL Funzioni Locali.

4. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il responsabile del servizio può prevedere, compatibilmente con le esigenze di servizio e con esclusione del personale che presta la sua attività in turni, fasce orarie di flessibilità in entrata e in uscita, che consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora.

5. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro da concordare con il dirigente, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi.

6. In ogni caso si deve garantire la presenza in ufficio tra le ore 9.00 e le ore 13.00. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al responsabile del servizio personale.

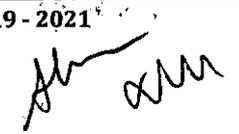
7. In riferimento all'istituto della turnazione, le parti concordano che, oltre al personale di cui all'articolo 23, comma 8, del CCNL 21.5.2018, sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti che si trovano in particolari situazioni personali e familiari debitamente motivate. In ogni caso, compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni, si tiene conto delle disponibilità individuali.

8. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato in n. 16 settimane su base annua, per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

9. Le parti si danno atto della piena vigenza della disciplina dettata dall'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, in base alla quale la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

10. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi ed presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 13
Lavoro straordinario
(art. 14 CCNL 1.04.1999)



1. Per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, l'Ente, annualmente, comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, in base alla disciplina introdotta dall'art. 14 del CCNL del 01.04.1999 e a seguito riduzione del 3% operata ai sensi del comma 4 dello stesso art. 14 fino all'anno 2008.
2. Si conviene che le somme disponibili per le prestazioni di lavoro straordinario sono suddivise e attribuite ad ogni responsabile di servizio, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.
3. Si concorda che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del servizio cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
4. È confermato il limite massimo individuale contrattualmente previsto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999. Tale limite si applica anche ai dipendenti addetti alle attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività individuale.

Art. 14

Banca delle ore (art. 38 bis ccnl 2000)

1. Al fine di consentire ai dipendenti la possibilità di utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario mediante retribuzione delle relative indennità o come permessi compensativi, può essere istituita e regolamentata la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore interessato.
2. Nel conto ore confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo del 50% stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
4. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui all'art. 33 bis del CCNL 21.05.2018.

Art. 15

Ferie, recupero festività soppresse e festività santo patrono

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 28 del C.C.N.L. del 21.05.2018, i turni di ferie sono predisposti dal responsabile del Servizio, nel rispetto delle indicazioni fornite dai dipendenti nelle relative domande, compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Ai fini di cui al comma precedente, entro il mese di Marzo di ciascun anno, ogni dipendente presenterà al suddetto responsabile del Servizio il periodo durante il quale intende fruire delle ferie, relativamente all'arco temporale 1/6 – 30/9.

3. Entro e non oltre il mese di Aprile dello stesso anno, è predisposto, a cura del responsabile del Servizio, il piano ferie.
4. Eventuali variazioni tra le richieste avanzate dal dipendente e i turni effettivamente predisposti, e la non concessione per esigenze di servizio, dovranno avvenire con criterio di rotazione, nel senso che coloro che subiranno le variazioni avranno diritto di scelta nell'anno successivo.
6. Il provvedimento di variazione delle richieste e quello di non concessione delle ferie per esigenze di servizio, deve essere motivato.
7. La domanda per la fruizione delle ferie nell'arco temporale 1/1 – 31/5 e 1/10 – 31/12 è presentata almeno 3 giorni prima della decorrenza delle stesse e si intende accolta qualora non abbia ricevuto risposta entro il giorno successivo alla sua protocollazione.
8. Qualora entro il mese di OTTOBRE il dipendente non abbia fatto richiesta di usufruire delle ferie dell'anno in corso, il responsabile del servizio, provvederà a fissare d'ufficio il periodo di fruizione delle stesse entro il 31 dicembre. Tale termine potrà essere prorogato solo per motivate esigenze di servizio.
9. La gestione complessiva del presente articolo è demandata, ai fini dell'armonizzazione delle esigenze dei vari servizi, al responsabile del servizio amministrativo – affari generali.

Art. 16

Ferie e riposi solidali

1. Può essere istituita con la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a familiari che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) Le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) Le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

AD
Am
LM

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 17

Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:

- Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- Lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
- Per particolari motivi personali o familiari
- Tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992,

n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso);

- Permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso);

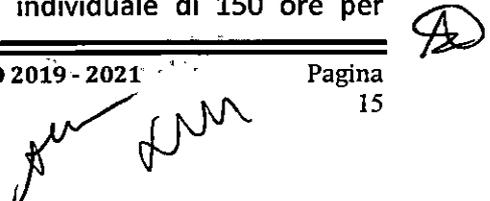
- Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione);

2. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

3. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

4. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

5. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per



ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali).

6. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative).

TITOLO IV DETERMINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 18

Principi generali relativi alla gestione dei trattamenti economici accessori

1. I principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività sono i seguenti:

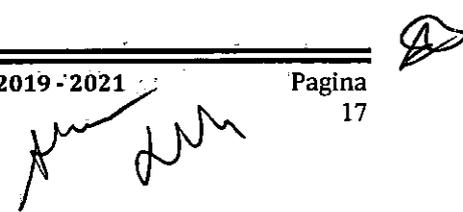
- a. garantire il rispetto della differenziazione tra "risorse stabili" e "risorse variabili" così come definite dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, precisando che:
 - ⇒ le risorse finanziarie stabili servono a remunerare costanti e positive prestazioni, segnale di accrescimento di competenze anch'esse non variabili nel tempo, ma anzi garanzia di prestazione positiva, elevata e continuativa; (indennità di comparto, progressioni orizzontali, ed eventuali indennità fisse e continuative comunque definite e legate all'organizzazione del lavoro);
 - ⇒ le risorse finanziarie variabili servono a remunerare gli incentivi destinati alla produttività individuale e collettiva e al miglioramento dei servizi e correlati a fattori variabili nel tempo (raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, ecc.);
- b. utilizzare l'istituto delle progressioni orizzontali e l'istituto delle specifiche responsabilità in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità;
- c. riservare una quota prevalente di risorse finanziarie variabili per garantire il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati del lavoro (produttività collettiva e individuale);

- d. garantire la promozione e la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance individuali mediante una differenziazione del premio individuale e attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
- e. vietare la distribuzione, in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati dall'Ente;
- f. garantire ai dipendenti con contratto a part-time compensi relativi alla produttività legati all'impegno e alle capacità dimostrate e in proporzione alla prestazione lavorativa effettivamente resa.

Art. 19

Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili

1. Il fondo delle risorse decentrate è costituito nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, in base alla quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:
 - a) la prima, definita "risorse decentrate stabili", è costituita nel rispetto del comma 1 e 2 e ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali di comparto tutt'ora vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo;
 - b) la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n. 6, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali e variabili puntualmente elencate dai commi dal n. 3 al n. 6 dello stesso articolo 67.
2. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate stabili", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'organo di revisione, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche storicizzate e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.
3. Si conviene che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio finanziario, in collaborazione con il Responsabile servizio affari generali, competente in materia di personale.
4. In prima applicazione delle prescrizioni recate dal presente articolo, la determinazione del fondo delle risorse decentrate stabili costituisce documento di corredo del presente contratto decentrato normativo.
5. Annualmente le parti, in sede di Delegazione trattante, verificano congiuntamente le modalità di determinazione del fondo delle risorse decentrate, nel rispetto delle disposizioni contrattuali di primo livello e della vigente normativa in materia.



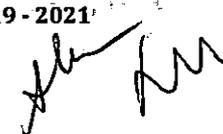
6. In riferimento al finanziamento dell'indennità di comparto, si precisa che nel fondo delle risorse stabili vengono inserite annualmente le quote indicate nella colonna (1) della Tab. D del CCNL 22.01.2004, in quanto le stesse vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente. Pertanto, anche se inserite nel fondo allegato al presente C.C.D.I., non vanno considerate ai fini della costituzione del fondo e, quindi, escluse dalle somme da inserire nella Tabella 15 del Conto Annuale.
7. Si conviene che, nel periodo di riferimento prescritto dalla vigente normativa, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle circolari emanate in materia dalla Ragioneria Generale dello Stato.

Art. 20

Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili

1. Il fondo delle "risorse decentrate stabili", come costituito al precedente articolo, è incrementato delle "risorse decentrate variabili" ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in base al quale lo stesso comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai commi dal n. 3 al n. 6, fermo restando il rispetto della disciplina richiamata al comma 9 dell'art. 16 del presente C.D.I.
2. Le risorse variabili comprendono i compensi finanziati con risorse legate a specifiche disposizioni legislative ed in particolare:
 - > Le risorse previste ai sensi delle disposizioni dettate dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - > Le risorse nella misura massima del 5% del maggior gettito accertato e riscosso, relativi agli accertamenti dell'imposta IMU e TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento, previa approvazione di apposito regolamento disciplinante le modalità di attuazione delle disposizioni introdotte dall'art. 1091 dell'art. 1 della legge n. 145 del 30.12.2018, c.d. Legge di bilancio 2019;
 - > risorse correlate ai compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT;
3. Le risorse variabili comprendono, altresì:
 - > Le risorse che possono essere destinate al trattamento economico nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 commi da 1 a 5 legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, collaborazioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, ecc.);
 - > Le risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione previsti dall'art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011;
 - > Le risorse pari al 50% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria, in applicazione di quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 14.9.2000, da destinare all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi comunali;

- > Importo della RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue nell'anno di cessazione del personale, oltre ai ratei di tredicesima;
 - > Le somme di eventuali economie, accertate a consuntivo, derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 e non utilizzate nell'anno precedente.
4. Nel fondo delle risorse variabili sono, inoltre, rese di nuovo disponibili:
- > le risorse utilizzate per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali storicizzate e per l'indennità di comparto, relativamente alla quota a carico del fondo delle risorse stabili, per il personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017;
 - > eventuali risorse residue del fondo delle risorse decentrate stabili, non integralmente utilizzate in anni precedenti, e, comunque, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
5. Le parti si danno atto che, annualmente, l'Amministrazione comunale può procedere all'incremento del fondo delle risorse decentrate variabili, individuandone la relativa copertura nell'ambito delle capacità finanziarie disponibili in bilancio, con le risorse di seguito indicate:
- a) attraverso la determinazione della percentuale fino ad un massimo del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, come previsto dall'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018, espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità previsti nel PEG e/o nel PDO;
 - b) determinazione delle risorse correlate all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture organizzative, come previsto dal comma 5 dell'art. 67 innanzi richiamato;
 - c) determinazione di una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, finalizzata all'erogazione di incentivi collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale;
 - d) determinazione di apposite risorse per l'attivazione di servizi destinati all'utenza e relativo mantenimento, come previsto dall'art. 23, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017.
6. In merito a quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, si precisa che, l'incremento delle risorse variabili destinate al salario accessorio, fermo restando l'obiettivo stabilito dalla clausola contrattuale di legare gli aumenti delle risorse variabili ad effettivi incrementi di tipo quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, è condizionato al rispetto dei vincoli di spesa e degli equilibri di bilancio dell'Ente.
7. In particolare, l'Ente può avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili solo nel caso in cui ha rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il pareggio di bilancio e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa.



Art. 21

Verifica rispetto dei vincoli di spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017

1. Le parti prendono atto che con la sottoscrizione del nuovo CCNL del 21.05.2018 si prevede che il fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017".
2. In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.
3. In base alle succitate disposizioni, si conviene che, ancorché il finanziamento delle posizioni organizzative avviene con risorse di bilancio, per dare concreta attuazione alla disciplina sul contenimento del salario accessorio, si rende necessario porre a confronto il fondo complessivo relativo all'anno 2016, comprensivo delle risorse destinate all'area delle posizioni organizzative, e il fondo costituito nell'anno di riferimento.
4. In base a quanto disposto dall'art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018, le risorse previste dal CCNL 21.05.2018 destinate all'incremento del fondo delle risorse stabili per la contrattazione decentrata non sono soggette ai limiti di crescita del fondo medesimo imposto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.
5. Il prospetto di seguito riportato illustra le voci che, in base alle disposizioni e ai pareri sopra richiamati, si ritengono non soggette a riduzione, ai fini della determinazione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa da considerare per la corretta applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

RIFERIMENTI NORMATIVI	RISORSE NEUTRE
Art. 67, comma 2 - lettera a) – del CCNL 21.05.2018	Integrazione a valere dall'anno 2019 dell'importo pari a € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015
Art. 67, comma 2 - lettera b) – del CCNL 21.05.2018	Risorse pari alle differenze, per la quota relativa agli aumenti contrattuali, tra le PEO in godimento e le posizioni iniziali
Art. 67, comma 2 - lettera e) – del CCNL 21.05.2018	Economie risorse fondo straordinario non utilizzate nell'anno precedente
Art. 68, comma 1– del CCNL 21.05.2018	Economie fondo risorse decentrate stabili
Art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	Risorse correlate ai compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT
Art. 4, comma 4, del CCNL 05.10.2001	Risorse derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati e da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali.

Art. 92, comma 5 e 6, del D.lgs. 12 aprile 2006, n. 163	Risorse per gli incentivi correlati agli atti di progettazioni e atti di pianificazione, a valere per le procedure iniziate prima del 19.08.2014
Art. 93, comma 7 e seguenti, del D.lgs. 12 aprile 2006, n. 163	Risorse per gli incentivi correlati agli atti di progettazioni e atti di pianificazione, a valere per le procedure iniziate nel periodo 19.08.2014 – 18.04.2016
Art. 113, comma 2, del D.lgs. 18 aprile 2016, N. 50	Fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche previste dal Codice dei Contratti per lavori, servizi e forniture
Art. 1, comma 1091 della legge n. 145 del 30.12.2018	Fondo per l'incentivazione delle procedure di accertamento correlate alle maggiori entrate dell'imposta IMU e TARI
Art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011	Risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione

Art. 22

Definizione della costituzione del fondo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come costituito con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

TITOLO V

UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI

Art. 23

Fondo risorse decentrate: destinazione storica e vincolata

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

Art. 24

Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (Art. 68 – comma 1 – del CCNL 21.05.2018)

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria già effettuate in anni precedenti sono interamente a carico del fondo "risorse stabili".
2. Per tale destinazione viene istituito un fondo per le progressioni orizzontali, con il quale viene definita la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate e, in sede di contrattazione annuale di parte economica, quella che si intendono riconoscere per l'esercizio finanziario di riferimento.
3. Atteso che gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario, nel predetto fondo confluiscono le somme relative agli incrementi stipendiali previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali relativamente alle singole posizioni di sviluppo più elevate riconosciute al personale, come disposto dall'art. 67, comma 2 - lettera b), del CCNL 21/05/2018. Tali importi sono finanziati con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi a carico del bilancio dell'Ente.
4. Con la costituzione del predetto fondo vengono determinate le progressioni dell'anno con le limitazioni previste dai contratti nazionali vigenti e, comunque, nel rispetto dei criteri generali definiti all'art. 10 del presente C.C.D.I. di parte normativa.
5. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali vengono riacquisiti nel fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Le relative risorse possono essere rese disponibili anche per le finalità contenute nei successivi articoli.

Art. 25

Finanziamento dell'indennità di comparto (Art. 68 – comma 1 – del CCNL 21.05.2018)

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella colonna 2 e nella colonna 3 della tabella D del CCNL del 22.0.2004..
2. A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

TITOLO VI

UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 26

Destinazione fondo risorse decentrate definita in sede di C.C.D.I.

1. Dedotte le quote finalizzate al finanziamento degli istituti stabili con destinazione storica e vincolata, come innanzi descritti, le restanti risorse disponibili vengono utilizzate per compensare le attività correlate all'organizzazione del lavoro, a particolari condizioni di lavoro, a particolari e specifiche responsabilità ed altri istituti premianti, come indicate dal comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018 e sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa di seguito riportati.

2. Le misure delle indennità relative alle condizioni di lavoro e specifiche responsabilità per il personale avente diritto e delle indennità di servizio esterno e di funzione per il personale dell'area di vigilanza verranno proporzionalmente ridotte ove il fondo dedicato risulti insufficiente per applicare la misura intera.

Art. 27

Indennità condizioni di lavoro

(Art. 68 – comma 2, lettera c) e 70 bis – del CCNL 21.05.2018)

1) L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

La misura di cui al comma precedente è definita sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

2) In relazione ai criteri riportati al comma 3 – lettera a), si procede alla definizione di uno schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro.

Si considera indennità di disagio come quell'indennità specifica volta a remunerare singole situazioni organizzative che variano rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso e alle attività connesse:

- a) allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno ovvero con utenza problematica in condizioni di disagio sociale (punti 1);
- b) a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività, anche in orari notturni (punti 2);

Per attività rischiose si intendono quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile del Settore.

- a) indice di rischio medio (peso causale 1)
- b) indice di rischio alto (peso causale 2)

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:

- a) maneggio valori per importi da 15.001,00 a 29.999,00 euro annui (peso causale 2)
 b) maneggio valori per importi fino a 15.000,00 euro annui (peso causale 1)

In relazione ai criteri riportati al comma 3 – lettera b), si procede alla determinazione dell'indice dell'Ente in rapporto alle caratteristiche istituzionali e dimensionali, come da prospetto di seguito riportato sulla base del Dm 10.4.2017.

INDICE ENTE				
RAPPORTO DIPENDENTI/POPOLAZIONE	Enti < 100	Enti > 100 < 140	Enti > 140 < 180	Enti > 180
PESO DELL'INDENNITA'	0	1	2	3

Per il calcolo dell'indennità da riconoscere al personale in possesso dei requisiti richiesti, vanno sommati i valori dei pesi delle tre causali sulla valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna e dell'indice dell'Ente.

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità:

VALORE DELL'INDENNITA'	
Peso delle 3 causali + l'indice dell'Ente	Misura dell'indennità
Da 1 a 3	€ 1 - € 3
Da 4 a 6	€ 4 - € 6
Da 7 a 9	€ 7 - € 10

L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Responsabile del servizio competente in materia di personale, su proposta del responsabile del servizio interessato, con la quale lo stesso dovrà presentare una scheda illustrativa recante le casuali di interesse e il relativo peso delle stesse.

Al personale con rapporto a tempo parziale, sia orizzontale che verticale, l'indennità spetta in misura proporzionale alla prestazione lavorativa effettuata.

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con le indennità previste dal Titolo VII del presente C.C.D.I.

Art. 28

Indennità legate al miglioramento dei servizi e all'organizzazione del lavoro (Art. 68 – comma 2, lettera d) – del CCNL 21.05.2018)

In sede di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo del fondo delle risorse decentrate, viene determinato l'importo per il finanziamento dell'indennità di turno, dell'indennità di reperibilità e dei compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000.

A. Turnazioni

- a) Il turno viene attuato nell'ambito del Corpo di Polizia municipale, in quanto struttura organizzativa che prevede un orario di servizio giornaliero con durata pari o superiore a 10 ore e consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
- b) Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.
- c) L'indennità di turnazione viene corrisposta al personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale di categoria D, non titolare di posizione organizzativa, in possesso del profilo professionale di Istruttore direttivo tecnico e di categoria C con profilo professionale di Istruttore di vigilanza.
- d) L'indennità di turno ricomprende anche il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

B. Reperibilità

- a) Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività.
- b) Si conviene che l'istituzione del predetto servizio abbia l'obiettivo di presidiare eventuali emergenze che si verificano al di fuori dell'orario di servizio, fermo restando il rispetto del principio del contenimento dei costi in rapporto alle effettive esigenze organizzative;
- c) Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- d) Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- e) Le parti concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 8 i turni di reperibilità al mese, qualora il numero dei dipendenti assegnati al servizio interessato sia insufficiente per la programmazione dei turni di pronta reperibilità.
- f) Nei casi previsti al comma precedente la misura dell'indennità viene rimodulata in un importo fino a € 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. e) del comma precedente.
- g) E' ammesso l'inserimento nei turni di reperibilità del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e con rapporto di lavoro a tempo parziale, orizzontale o verticale, previa acquisizione di formale manifestazione della propria disponibilità.
- h) 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%.
- i) In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario. Per le ore di lavoro prestate



durante il periodo collocato in reperibilità, al personale non può essere corrisposta l'indennità di reperibilità.

- j)** Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato, trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

C) Indennità per orario notturno, festivo e/o orario festivo/notturno

- k)** Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale si applica la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

- a) In tale ipotesi deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera fissata dall'art. 10, comma 2 – lettera b), del CCNL 09.05.2006, maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
- b) La prestazione lavorativa, anche in assenza di rotazione per turno, svolta in orario ordinario notturno e festivo dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art. 29

Indennità per specifiche responsabilità

(Art. 68 – comma 2, lettera e) e 70 quinquies – del CCNL 21.05.2018)

1. Con il presente articolo, le parti disciplinano la graduazione e le modalità di erogazione dei compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'Ente, di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018.
2. Al dipendenti appartenenti alle categorie C e D che non risultino incaricato di posizione organizzativa possono essere attribuiti i compensi per specifiche responsabilità in presenza di atto formale.
3. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui al comma 1 dell'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.218 non è cumulabile con quello previsto dal comma 2 dello stesso articolo.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità di responsabilità. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.
5. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità delle posizioni che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa. Tali risorse sono prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art.67 del CCNL del 21.05.2018.
6. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

A. Particolari e specifiche Responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

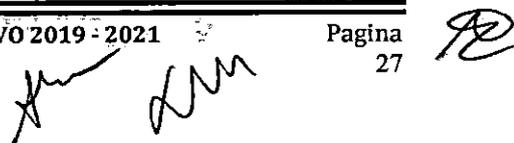
- a) A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Servizio l'atto di

affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D e C che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 13 e seguenti CCNL 21/05/2018.

- b) Le specifiche responsabilità vengono attribuite ai dipendenti interessati dal Responsabile del Servizio con atto formale motivato.
- c) Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano ai parametri indicati nella successiva tabella che danno diritto alla corresponsione dell'indennità;
- d) L'attività dovrà essere effettivamente svolta da parte dell'incaricato; inoltre l'attività deve avere carattere di continuità e prevalenza nell'ambito dei compiti normalmente svolti.
- e) L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, che non può essere superiore a 3.000,00 annui lordi, viene attribuito al personale di categoria C e D esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.
- f) L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, anche non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001.
- g) La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle Categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività, connotando quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non comporta compiti aggiuntivi.
- h) In particolare, i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che, nell'ambito dell'ammontare delle risorse annualmente destinate in sede di contrattazione decentrata per l'istituto di cui trattasi, ed in rapporto al numero e tipologia di lavoro individuate, svolgono effettivamente compiti e funzioni formalmente assegnati.
- i) L'indennità per specifiche responsabilità dipende dal ruolo e dal peso delle responsabilità assegnate. Pertanto, si conviene di procedere ad una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, come di seguito definite. Nel caso di possesso di almeno 3 requisiti si potrà accedere all'80% dell'importo stanziato. Nel'ipotesi di possesso di un numero di requisiti da 4 a 6 al 100% dell'importo stanziato.

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D e C formalmente attribuite dal Responsabile di Servizio con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:

1. *responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia (ufficio), purché formalizzata nello schema organizzativo definito nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi.*
2. *svolgimento di procedure con rilevanza esterna comportanti responsabilità personali risultanti da apposito atto formale;*



- 3. *svolgimento di funzioni plurime afferenti diversi ambiti funzionali;*
- 4. *Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa/informativa;*
- 5. *Responsabile di istruttorie particolarmente complesse, non rientranti nella declaratoria delle mansioni assegnate al dipendente, con adozione di atto istruttorio, ai fini delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione e dei presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento;*
- 6. *Responsabilità di concorso decisionale (es. componente commissione concorso, gara ecc.)*

- j) I compensi di cui al presente articolo decadono il 31 dicembre di ogni anno solare. Sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 3 dei 6 requisiti previsti. Nel caso in cui non vengono modificati o revocati, devono ritenersi confermati per l'anno successivo.
- k) L'indennità di responsabilità viene quantificata, di norma, su base annuale e il compenso sarà commisurato al periodo di effettiva attribuzione e svolgimento delle funzioni assegnate nel corso dell'anno e, per il personale con rapporto di lavoro part-time, proporzionalmente all'orario di lavoro risultante dal contratto individuale di lavoro.
- l) Gli incarichi per specifiche responsabilità cessano a seguito di:
 - conferimento di un incarico di Posizione Organizzativa;
 - ristrutturazione/rimodulazione dell'organigramma o dell'assetto organizzativo;
 - trasferimento ad altro Servizio comportante il venir meno dei presupposti e condizioni che ne hanno determinato il conferimento;
 - cessazione e/o sostituzione del responsabile del Servizio che ha conferito l'incarico;
 - collocazione in posizione di comando presso altro Ente.
- m) Gli atti di nomina o cessazione devono essere trasmessi al Servizio Personale per l'inserimento nel fascicolo personale dei dipendenti e gli adempimenti contabili di competenza.
- n) Le parti convengono che l'erogazione dell'indennità di responsabilità secondo i criteri previsti avvenga in acconti mensili. I responsabili dei servizi assegnano le suddette responsabilità dell'anno di riferimento con apposito atto, a seguito dell'approvazione del bilancio e relativo PEG/PDO.

B. Particolari posizioni di responsabilità

- a) L'indennità di responsabilità correlate a particolari posizioni di lavoro sono riconosciute al personale appartenente alle categorie B, C e D attribuite con atto formale del Responsabile del Servizio competente ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21/05/2018.
- b) Tale indennità, finalizzata a compensare specifiche funzioni di responsabilità per un importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, è corrisposta al personale in possesso delle qualifiche, individuate specificamente dal comma 2 del citato articolo 70-quinquies, come di seguito riportate:

- specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi in materia;
 - i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
- c) La misura dell'indennità di cui al comma precedente è definita sulla base dei seguenti criteri:
- ⇒ valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle funzioni sul servizio reso all'utenza;
 - ⇒ caratteristiche istituzionali e dimensionali degli specifici settori di attività.
- d) In relazione ai criteri riportati al punto precedente, si procede alla definizione di uno schema per la pesatura dei predetti indicatori di valutazione.

Valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle funzioni sul servizio reso all'utenza	ELEVATA	MEDIA	DISCRETA
PESO DELL'INDENNITA'	3	2	1
Caratteristiche istituzionali e dimensionali degli specifici settori di attività	COMPLESSE	MEDIE	SEMPLICI
PESO DELL'INDENNITA'	3	2	1

- e) Per il calcolo dell'indennità da riconoscere al personale in possesso dei requisiti richiesti, vanno sommati i valori dei pesi degli indicatori. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità:

VALORE DELL'INDENNITA'	
Peso degli indicatori	Misura dell'indennità
Da 1 a 2	€
Da 3 a 4	€
Da 5 a 6	€

- f) L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Responsabile del servizio competente in materia di personale, su proposta del responsabile del servizio interessato, con la quale lo stesso dovrà presentare una scheda illustrativa recante le casuali di interesse e le modalità di attribuzione del relativo peso.

TITOLO VII
UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE AL PERSONALE
DELL'AREA DI VIGILANZA

Art. 30

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

(Art. 56-ter del CCNL 21.05.2018)

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3 bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. 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 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 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 in materia da ciascun ente.

Art. 31

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

(Art. 56-quater del CCNL 21.05.2018)

1. In applicazione dell'art. 56-quater del CCNL del 21.05.2018, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 ed in misura non inferiore al 50% sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) 20% dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo- Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) 10% per finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
 - c) 20% per erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art.32

Indennità di servizio esterno

(Art. 68 – comma 2, lettera f) – del CCNL 21.05.2018)

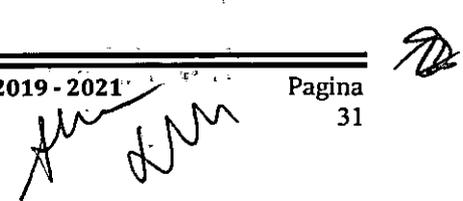
1. In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, certificata dal Responsabile in posizione apicale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori giornalieri:

- a) Euro 1,00 per prestazione lavorativa non inferiore al 60% dell'orario giornaliero;
- b) Euro 2,00 per prestazione lavorativa appiedata e non inferiore al 60% dell'orario giornaliero;
- c) Euro 3,00 per prestazione lavorativa appiedata, non inferiore al 60% dell'orario giornaliero e con servizio pomeridiano di almeno il 65% dei giorni lavorativi nell'arco del mese, stabilendo che tale percentuale corrisponde ad una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, ai fine della corresponsione dell'indennità di turno;
- d) Euro 4,00 per prestazione lavorativa non inferiore al 80% dell'orario giornaliero;
- e) Euro 5,00 per prestazione lavorativa appiedata e non inferiore al 80% dell'orario giornaliero;
- f) Euro 6,00 per prestazione lavorativa appiedata, non inferiore al 80% dell'orario giornaliero e con servizio pomeridiano di almeno il 65% dei giorni lavorativi nell'arco del mese, stabilendo che tale percentuale corrisponde ad una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, ai fine della corresponsione dell'indennità di turno;
- g) Euro 7,00 per prestazione lavorativa non inferiore al 90% dell'orario giornaliero;
- h) Euro 8,00 per prestazione lavorativa appiedata e non inferiore al 90% dell'orario giornaliero;
- i) Euro 10,00 per prestazione lavorativa appiedata, non inferiore al 90% dell'orario giornaliero e con servizio notturno di almeno il 65% dei giorni lavorativi nell'arco del mese, stabilendo che tale percentuale corrisponde ad una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, ai fine della corresponsione dell'indennità di turno;

2. L'indennità di cui al comma 1 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.

3. L'indennità di cui al presenta articolo:

- a) E' cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 29;
- b) E' cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
- c) E' cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, di cui all'art. 34;
- d) Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 27 (Indennità condizioni di lavoro);



4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.27.
5. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla stipula definitiva del presente CCDI.
6. La graduazione di cui al precedente punto n.1, si applica laddove vi è disponibilità nel fondo salario accessorio, fermo restando il riconoscimento della quota minima giornaliera, pari ad € 1 euro agli aventi diritto.

Art. 33

Indennità di funzione

(Art. 68 – comma 2, lettera f) – del CCNL 21.05.2018)

1. Gli enti possono 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, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
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.
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 16 - 18;
 - 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 16 - 18;
 - 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 del CCNL 16 - 18;
6. L'indennità di funzione è correlata alla categoria ed al grado rivestito nell'ambito dell'organizzazione dell'Area. Pertanto, si conviene di procedere ad una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, mediante la determinazione di appositi indicatori utili per l'attribuzione della indennità nell'ambito delle risorse a ciò destinate, come di seguito riportati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C formalmente attribuite dal Responsabile dell'Area Vigilanza con atto di organizzazione, nei seguenti ambiti:
--

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Responsabilità della direzione di una struttura organizzativa intermedia (ufficio), come formalizzata nello schema organizzativo definito nel Regolamento vigente; |
|---|

2. Affidamento del compito di coordinamento di operatori di pari categoria;
3. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa/informativa;
4. Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
5. Responsabile di istruttorie particolarmente complesse, non rientranti nella declaratoria delle mansioni assegnate al dipendente, con adozione di atto istruttorio, ai fini delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione e dei presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento;
6. Lo svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di specifica normativa e un continuo aggiornamento;
7. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
8. Responsabilità di concorso decisionale (es. componente commissione concorso, gara ecc.)

7. L'indennità per specifiche funzioni è riconosciuta nel caso di possesso di almeno 5 requisiti. Nel caso di possesso di almeno 5 requisiti si potrà accedere all'80% dell'importo stanziato. Nell'ipotesi di possesso di un numero di requisiti da 6 a 8 al 100% dell'importo stanziato.

8. I compensi di cui al presente articolo decadono il 31 dicembre di ogni anno solare. Sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso requisiti previsti. Nel caso in cui non vengono modificati o revocati, devono ritenersi confermati per l'anno successivo.

TITOLO VIII

UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALLA PERFORMANCE COLLETTIVA E INDIVIDUALE

Art. 34

Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

1. Le parti convengono che il personale costituisce la più importante risorsa dell'organizzazione, in quanto senza il loro apporto continuo ed efficace non si realizza il raggiungimento degli obiettivi programmati. Le persone all'interno delle strutture organizzative vanno valorizzate e motivate perché possono fare la differenza in termini di livello di raggiungimento dei risultati attesi.
2. Per questa ragione è di fondamentale importanza sviluppare tra i membri dell'organizzazione il senso di appartenenza e una forte motivazione all'attività svolta. Tale obiettivo si può concretizzare attraverso la valorizzazione delle risorse umane, sia attraverso la creazione di condizioni di lavoro che consentono al personale di svolgere le mansioni assegnate in condizioni di benessere sia attraverso meccanismi incentivanti la produttività in termini di performance individuale e di performance organizzativa.

3. In tale contesto si inserisce la necessità e l'importanza di definire un sistema di valutazione efficace e che costituisca la base per l'orientamento, la consapevolezza e lo sviluppo dei lavoratori. Per tali finalità assume rilievo fondamentale la valutazione del personale, quale collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori.
4. Pertanto, la verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente deve essere attivata in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere e, comunque, a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (se compatibile con gli obiettivi stessi).
5. L'erogazione dei compensi correlati alla produttività individuale e collettiva si attua nel rispetto della disciplina fissata dal sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti in corso di messa a punto.

Art. 35

Premi correlati alla performance organizzativa (Art. 68, comma 2 – lettera a) - del CCNL 21.05.2018)

1. Il Nucleo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, valuterà la performance organizzativa delle Aree, quali unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG/PDO ad ogni singolo Servizio e comunicati al personale interessato.
2. Nella fase di definizione della valutazione del personale delle P.O., il Nucleo di valutazione propone i risultati della performance organizzativa ottenuti dalla struttura comunale.
3. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno utilizzate nella misura direttamente proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi, come certificato dal Nucleo di valutazione per premiare tutto il personale impegnato nelle Aree.

Art. 36

Premi correlati alla performance individuale e collettiva (Art. 68, comma 2 – lettera b) - del CCNL 21.05.2018)

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 68, comma 2, del CCNL del 21.05.2018 e del disposto dell'art. 7, comma 4, lettera b) dello stesso CCNL relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Il fondo delle risorse variabili destinate al riconoscimento dei compensi correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa viene determinato attraverso l'atto di costituzione del fondo, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata per tali finalità.

3. Per performance individuale si intende: il livello di prestazione di ciascun lavoratore, nell'ambito del proprio ruolo organizzativo, valutato sulla base del grado di conseguimento di obiettivi individuali e/o dell'apporto individuale alla performance organizzativa e dell'adeguatezza dei comportamenti organizzativi dimostrati in rapporto al ruolo ricoperto.

4. Nel rispetto dei criteri fissati dal vigente regolamento recante il sistema permanente di valutazione, le risorse vengono assegnate alle varie aree in proporzione al numero dei dipendenti assegnati alla stessa ed alle rispettive categorie di inquadramento.

5. Una quota del budget disponibile potrà essere utilizzata per obiettivi specifici, definiti annualmente in coerenza con gli obiettivi definiti all'interno dei piani economici di gestione e/o piani per obiettivi. Qualora si agisca sulla base di obiettivi specifici, il responsabile di posizione organizzativa nel piano di lavoro dovrà determinare una percentuale della quota a ciò destinata. Potenzialmente tutto il personale dell'Area potrà partecipare alle iniziative proposte. Nel caso in cui il responsabile dell'Area non attivasse le iniziative di cui al presente punto, le relative risorse andranno imputate alla produttività individuale.

6. Qualora l'Amministrazione comunale intende destinare ulteriore risorse alla componente variabile del fondo, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, ai sensi dell'art. 67, comma 5 – lettera b), del CCNL 21.05.2018 e, comunque, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale, tali risorse sono destinate alla produttività collettiva e/o di gruppo, in base a progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai Responsabili di servizio titolari di Posizione Organizzativa, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente.

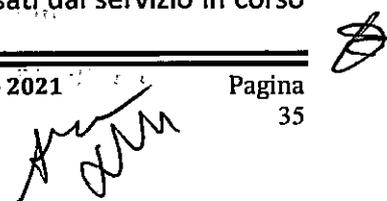
7. La corresponsione degli incentivi relativi alla performance individuale è legata alla valutazione della performance organizzativa, sulla base del sistema di valutazione definito nell'Ente.

8. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dal Nucleo di valutazione in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa per il personale non titolare di P.O., con la procedura prevista dal sistema di valutazione vigente nell'ente. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa.

9. L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo, a conclusione della procedura di valutazione. Entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale.

10. In caso di valutazione negativa e avuto riguardo alle garanzie di riesame contenute nel sistema di valutazione, i dipendenti interessati non hanno diritto ad alcuna attribuzione di compensi. Ogni dipendente può attivare una richiesta di riesame della valutazione con le modalità e tempi stabiliti nel sistema permanente di valutazione.

11. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso



d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati;

Art. 37

Differenziazione del premio individuale (Art. 69 del CCNL 21.05.2018)

1. A conclusione del processo valutativo, considerando il grado di valutazione ottenuto dai valori numerici attribuiti ai fattori di valutazione indicati nella scheda di valutazione, il Responsabile dell'Area provvede a compilare una graduatoria del personale assegnato, con indicazione del punteggio attribuito con la valutazione. In ogni graduatoria, il personale è suddiviso in tre fasce utilizzando il seguente criterio:

Gradi di valutazione	Livello di performance	VALORI IN % DELL'IMPORTO INDIVIDUALE
Per punteggi da 91 a 100	Valutazione elevata	100% + 30%
Per i punteggi da 40 e 90	Valutazione positiva	Media ponderata
Per punteggi fino a 40	Valutazione negativa	Nessun compenso

2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, per un numero complessivo non superiore al 50%, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale sulla base del procedimento valutativo. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale del servizio. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale;

Art. 38

Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali (Art. 68 – comma 2, lettera g) – del CCNL 21.05.2018)

Per gli incentivi di seguito elencati si conviene quanto segue:

- a) per le funzioni tecniche (art. 113, comma 2, D.Lgs. 50/2016): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
- b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
- c) previsti dall'art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n.449, come modificato dall'art. 45 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati: le parti prendono atto che vengono ripartite fra il personale addetto secondo apposito regolamento, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
- d) per i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi

locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997; le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;

e) per i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) , del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio. Nella liquidazione delle spese a favore dell'ufficio tributi, se assistito da funzionari dell'amministrazione, si applica la tariffa vigente per gli avvocati e procuratori con la riduzione del venti per cento degli onorari di avvocato ivi previsti. La riscossione avviene mediante iscrizione a ruolo a titolo definitivo dopo il passaggio in giudicato della sentenza;

f) mediante appositi avvisi pubblici si individua il personale dipendente chiamato a svolgere le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al fuori dell'ordinario orario di lavoro; per tali finalità sono riconosciuti dei compensi che confluiscono nel fondo risorse decentrate i cui oneri relativi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzate per legge.

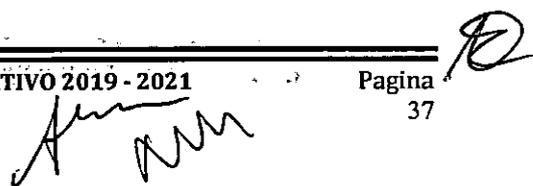
TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 39 Comitato Unico di Garanzia

1. Il Comune di Atrani costituisce il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in ossequio alle linee guida contenute nella direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
2. Con delibera di Giunta Comunale n. 6 del 21.01.2019, l'Amministrazione comunale ha approvato il Piano di azioni positive per il triennio 2017/2019 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006.

Art. 40 Welfare integrativo

1. Sono concessi 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 2016/2018;
 - f) altre finalità assistenziali per il personale della polizia municipale.
2. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefits, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
 3. I dipendenti che abbiano titolo per percepire i premi correlati alla performance individuale potranno chiedere la corresponsione nella forma di beni e servizi di cui al comma 1 del presente articolo, di una quota di tali emolumenti e nella misura massima pari al 30%.
 4. Si concorda che l'applicazione della disciplina inserita nel presente articolo è subordinata alle evoluzioni normative e/o di orientamento dei competenti organi amministrativi in materia.

Art. 41

Smart working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. L'ente verificherà la possibilità di attivare, anche in via sperimentale, lo smart working.

Art. 42

Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. L'ente verificherà la possibilità di attivare, anche in via sperimentale, il telelavoro.

Art. 43

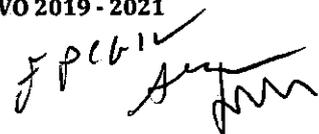
Salute e sicurezza sul lavoro

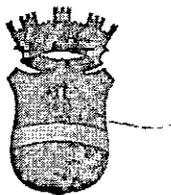
1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ed in particolare:

- a) alla salubrità degli ambienti di lavoro;
 - b) alla messa a norme o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei;
 - c) alle condizioni di lavoro degli addetti soprattutto delle squadre operaie ed ausiliarie;
 - d) alle condizioni dei lavoratori che operano in condizioni di disagio, rischio o pericolo;
 - e) all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'accesso ai dipendenti disabili ed ai cittadini nelle medesime condizioni.
2. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, con particolare riferimento a quelli indicati all'articolo 25, comma 6, del predente C.C.C.I.
3. L'Ente, in coerenza con il bilancio e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili.
4. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D.Lgs 81/2008 e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, attraverso la contrattazione decentrata. La quantificazione delle ore retribuite destinate all'attività del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, è fissata nel limite massimo di ore 40 annuali ai sensi del CCNQ del 10.07.1996.

Art. 44 **Disposizioni finali**

1. Il presente contratto integrativo decentrato di parte normativa annulla tutti gli accordi risultanti dalla sottoscrizione di contratti decentrati precedenti e/o in contrasto con il presente accordo.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione e, comunque, fino alla sottoscrizione del nuovo CCDI di parte normativa per il triennio successivo, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
4. Ogni atto normativo o regolamentare vigente nell'ente ed in contrasto con le presenti disposizioni contrattuali si ritiene abrogato dalla entrata in vigore del CDI.
5. Copia del presente contratto viene trasmesso all'ARAN e pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".





Comune di Atrani
borgo della costiera amalfitana

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVAMENTE ALLA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

In data 23/12/2019 presso l'ufficio del Segretario Comunale del Comune di Atrani sono presenti per la parte pubblica la dott.ssa Silvana Mele e per la parte sindacale Pietro Camera RSU e per la CGIL/FP, il sig. Alfonso Rianna, per la CISL, il Sig. Miro Amatruda.

A seguito della convocazione si è provveduto ad avviare il negoziato per la contrattazione decentrata integrativa per le materie relative alla costituzione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate anno per l'anno 2019. Pertanto, acquisito il parere favorevole dell'Organo di Revisione (prot. n. 7911 del 17/12/2019) sull'ipotesi di accordo ed ottenuta l'autorizzazione da parte dell'Organo Politico (giusta D.G.C. n. 156 del 18/12/2019), in data odierna si procede alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo per l'anno 2019.

Progressioni Orizzontali / Indennità di comparto/	€ 22.507,23
Indennità servizio esterno art.56 quinquies	€ 1232,00
Indennità condizioni di lavoro 70 bis	€ 470,00
Nuova Peo	€ 1.300,00
Indennità per specifiche responsabilità e di funzione	€ 3.600,00
Indennità festiva	€ 1.600,00
Reperibilità e straordinario in reperibilità anagrafe	€ 800,00
TOTALE risorse	€ 31.510,17

Le parti concordano sulla ripartizione del fondo salario accessorio anno 2019 come da prospetto sopra riportato.

Le parti concordano di confermare il CCDI parte normativa come sottoscritto in ipotesi in data 28-02-2019.

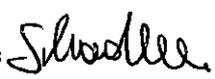
Le parti concordano di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale superando l'attuale limite del 25%.

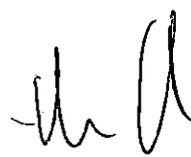
Le parti concordano che le eventuali economie confluiranno nell'istituto della produttività.

Atrani, 23/12/2019

La delegazione trattante

Per la parte pubblica:

Dott.ssa Silvana Mele, Segretario Comunale 





Patrimonio dell'umanità. Da sempre
Cap 84010 - Tel. 089871185 - Fax 089871484
www.comune.atrani.sa.it - protocollo@comune.atrani.sa.it



Per la parte sindacale:

Sig. Alfonso Rianna CGIL - FP

Sig. Miro Amatruda CISL - FP

Sig. Pietro Camera (RSU)



Patrimonio dell'umanità. Da sempre
Cap 84010 – Tel. 089871185 – Fax 089871484
www.comune.atrani.sa.it – protocollo@comune.atrani.sa.it

