

Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente non dirigente del Comune di Lograto
per gli anni 2018- 2020

Visto:

- la relazione tecnico illustrativa redatta dal responsabile del servizio finanziario e dal responsabile risorse umane;
- il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.I sottoscritta in data 17/12/2018 ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;
- la deliberazione della Giunta Comunale con la quale autorizza la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente;

Il giorno **28** del mese di **dicembre** dell'anno **2018**, presso la sede del Comune di Lograto, Via Calini n. 9, si incontrano per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Lograto, le parti negoziali composte da:

La **Delegazione di parte datoriale**, composta da:

ENRICA PEDERSINI – segretario comunale - Presidente;

FRANCESCA VASSALLO – Responsabile dei servizi finanziari

e la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

IVO MERLINI – RAPPRESENTANTE OO.SS. CISL-FP

ORNELLA EGGENTER – RAPPRESENTANTE OO.SS. FP-CGIL

Le parti prendono atto che presso il Comune non è costituita la Rappresentante sindacale unitaria.

SOMMARIO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO	1
DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI LOGRATO	1
PER GLI ANNI 2018- 2020.....	1
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
<i>Art. 1 Premessa</i>	<i>4</i>
<i>Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.I.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 4 Interpretazione autentica delle clausole controverse</i>	<i>5</i>
TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	6
<i>Art. 5 Relazioni Sindacali</i>	<i>6</i>
<i>Art. 6 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 7 Informazione.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 8 Materie di confronto</i>	<i>7</i>
<i>Art. 9 Modalità di confronto.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 10 Materie oggetto di contrattazione.....</i>	<i>8</i>
TITOLO III ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI	9
<i>Art. 11 Diritto di assemblea.....</i>	<i>9</i>
<i>Art. 12 Diritto di affissione</i>	<i>9</i>
TITOLO IV FORME DI PARTECIPAZIONE E QUALITÀ DEL LAVORO	11
<i>Art. 13 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 14 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 15 Formazione ed aggiornamento professionali.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 16 Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti.....</i>	<i>13</i>
TITOLO V ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	14
<i>Art. 17 Lavoro straordinario</i>	<i>14</i>
<i>Art. 18 Banca delle ore</i>	<i>15</i>
<i>Art. 19 Calcolo e fruizione delle ferie.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 20 Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale</i>	<i>16</i>
<i>Art. 21 Turni di reperibilità</i>	<i>17</i>
<i>Art. 22 Flessibilità orario di lavoro</i>	<i>17</i>
<i>Art. 23 Orario multi periodale</i>	<i>18</i>
<i>Art. 24 Pausa e mensa all'inizio o al termine del servizio</i>	<i>18</i>
<i>Art. 25 Personale in distacco sindacale</i>	<i>18</i>
TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	20
<i>Art. 26 Quantificazione delle risorse</i>	<i>20</i>
<i>Art. 27 Strumenti di premialità.....</i>	<i>21</i>
<i>Art. 28 Criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse disponibili</i>	<i>21</i>
<i>Art. 29 Progressioni economiche orizzontali</i>	<i>22</i>
<i>Art. 30 Indennità di turno.....</i>	<i>24</i>

<i>Art. 31 Indennità di reperibilità</i>	<i>25</i>
<i>Art. 32 Indennità di rischio</i>	<i>27</i>
<i>Art. 33 Indennità per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.....</i>	<i>28</i>
<i>Art. 34 Indennità condizioni di lavoro</i>	<i>29</i>
<i>Art. 35 Indennità per specifiche responsabilità.....</i>	<i>30</i>
<i>Art. 36 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità</i>	<i>32</i>
<i>Art. 37 Compensi previsti da disposizioni di legge</i>	<i>34</i>
<i>Art. 38 Premi correlati alla performance organizzativa.....</i>	<i>35</i>
<i>Art. 39 Premi correlati alla performance individuale</i>	<i>36</i>
TITOLO VII DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE	38
<i>Art. 40 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada</i>	<i>38</i>
<i>Art. 41 Indennità di servizio esterno al personale polizia locale</i>	<i>38</i>
<i>Art. 42 Indennità di funzione al personale polizia locale.....</i>	<i>40</i>
<i>Art. 43 Compensi per attività ed iniziative di carattere privato</i>	<i>41</i>
TITOLO VIII DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	42
<i>Art. 44 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative</i>	<i>42</i>
TITOLO IX DISPOSIZIONI FINALI	44
<i>Art. 45 Disposizione finale.....</i>	<i>44</i>
ALLEGATO A PROSPETTO COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE	45
ALLEGATO B PROSPETTO UTILIZZO DELLE RISORSE	47
ALLEGATO C CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLA QUOTA DELL'80% DEL FONDO DI CUI ALL' ART. 113 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 50/2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI	49
<i>Articolo 1 Oggetto</i>	<i>49</i>
<i>Articolo 2 Soggetti che concorrono alla suddivisione del fondo.....</i>	<i>49</i>
<i>Articolo 3 Conferimento incarichi, individuazione gruppi di lavoro, penali da ritardo, revoche.....</i>	<i>49</i>
<i>Articolo 4 Criteri di ripartizione dell'incentivo.....</i>	<i>50</i>
<i>Articolo 5 Liquidazione del compenso incentivante</i>	<i>50</i>
<i>Articolo 6 Norma finale</i>	<i>50</i>

Titolo I

Disposizioni generali

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **“La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali”** richiamano l'oggetto e i principi della contrattazione integrativa a livello di Ente, di cui:

- a) l'art. 3, comma 1, del CCNL 21.5.2018 del Comparto funzioni locali precisa che il **sistema delle relazioni sindacali** è lo strumento per costituire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti;
- b) l'art. 2 dell'Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- a) l'art. 12 del CCNL 21.5.2018 che modifica il sistema di classificazione previsto dall'art.3 del CCNL 31.3.1999.
- c) l'art. 8 del CCNL 21.5.2018, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti collettivi integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi a tale livello;

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Lograto con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa vengono col medesimo disciplinati.

3. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e fino al 31.12.2020 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

4. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, entro 30 giorni dalla pubblicazione della determinazione/deliberazione di costituzione del Fondo risorse decentrate.

5. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.I.

1. Il presente contratto collettivo integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 7, comma 2, CCNL del 21.5.2018 sia firmato:

a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione integrativa.

c) dal **Presidente della delegazione di parte datoriale** previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere dell'organo di controllo, ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del d.lgs 165/2001.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali firmatarie** del contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale **non inficia comunque l'efficacia del CCI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.**

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta **oggettivamente non chiara** le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 CCNL 21.5.2018, sostituisce la clausola controversa, **sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.**

2. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.7, comma 2 del CCNL 21.5.2018, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un **sintetico verbale** degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione **scritta solo ai componenti assenti**. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno **cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica**.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato **ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed** 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. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione integrativa e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, **assumere autonome iniziative** né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Informazione

1. L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 21.5.2018 su tutte le materie di cui agli articoli 5 e 7 del CCNL 21.5.2018 che prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione
3. L'informazione sarà indirizzata a tutti i componenti delle RSU e alle OO.SS. posta elettronica ordinaria o certificata.

Art. 8

Materie di confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione.
2. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2 CCNL 21.5.2018:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 9

Modalità di confronto

1. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione.
2. I soggetti sindacali possono chiedere il confronto entro 5 giorni dall'informazione.
3. Il confronto può essere proposto anche dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione.

4. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a **trenta giorni**. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
5. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione del confronto entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, **considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso**.
6. Durante il confronto le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
7. La parte datoriale è rappresentata al tavolo del confronto dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 10

Materie oggetto di contrattazione

1. Sono oggetto di contrattazione le materie indicate nell'art. 7, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, che si distinguono sostanzialmente in:
 - **materie più propriamente gestionali** di cui alle lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t) z) del citato articolo – per le quali in caso di mancato accordo rimangono valide le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione;
 - **materie correlate al trattamento economico** del personale dipendente di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), u), v), w) del citato articolo, per le quali è necessario pervenire ad un accordo fra le parti e che, solo nel caso in cui il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, all'Ente è consentito in via provvisoria di provvedere unilateralmente.

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dall'art. 4 del CCNQ 4.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'amministrazione, **per 12 ore annue pro capite**, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 3 (dirigenti sindacali) comma 1 lettere da b) ad e) o dalla RSU unitariamente intesa del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno **tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto **entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici**.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del **tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea**, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai **servizi minimi indispensabili** nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e dalla disciplina in caso di sciopero prevista nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione GC n. 28 del 24/3/2016.

Art. 12

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno **diritto di affiggere**, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo

di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la **rete intranet** costituendo una **bacheca elettronica sindacale interna**.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la **rete intranet**.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale **tramite e-mail**.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite **fax o a mezzo di posta elettronica certificata** e successivamente protocollate.

TITOLO IV

Forme di partecipazione e qualità del lavoro

Art. 13

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.lgs. 165/2001 l'amministrazione comunale con deliberazione e GC n. 9 del 11/02/2006 ha costituito, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il comitato **informa tempestivamente** le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
3. L'Ente si impegna ad offrire il **massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico** di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 14

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio, rischio e condizioni di lavoro, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia

di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 15

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato **in tutte le categorie e profili professionali**, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2018 - 2020, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso **l'utilizzo di professionalità interne**, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il **personale neoassunto**; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di **tutor**, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di **riqualificazione professionale**, per il personale già in servizio che, a seguito di **mobilità interna** sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. **La formazione e l'aggiornamento**, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà **privilegiare obiettivi di operatività** da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della **cultura informatica** e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del **risultato e della rendicontazione** dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di **profili di managerialità capace di progettare le attività**, di **valutare** comparativamente i risultati di gestione ed in grado di **analizzare** i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;

- favorire la diffusione dell'apprendimento delle **lingue straniere** indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la **prevenzione** degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione **dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza** e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il **servizio di protezione/prevenzione** se istituito;
- favorire una sempre maggiore **specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza**, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato **in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.**

Qualora i corsi si svolgano **fuori sede**, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la **stesura di un piano annuale per la formazione** che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti, garantendo comunque la rotazione fra il personale interessato.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano **riconosciuti**, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento **cui ha partecipato**, con **oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro**, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art. 16

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di temperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad **innovazioni organizzative e tecnologiche**, a **modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale**, ad **attivazione o ristrutturazione dei servizi**, a cambiamenti delle **dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro**, ivi compreso il **trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative** come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di **esternalizzazione di pubblici servizi**, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla **qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti** come previsto dai vigenti CCNL.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

TITOLO V
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 17

Lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno **2018 il fondo** destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta costituito con determinazione n. 1 del 10/1/2018 integrato con determinazione n. 153 del 13/8/2018 ammonta complessivamente a euro 9.492,56.
2. **Nel fondo** di cui al comma 1 **non rientrano** le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle **consultazioni elettorali**, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con **finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)**;
3. Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL 1/4/1999 e dell'art. 39 - CCNL 14/9/2000, per fronteggiare eventi straordinari e imprevedibili possono essere incrementate le risorse di cui all'art.1.
4. Le parti concordano altresì che per eventi eccezionali, devono intendersi:
 - tutti quegli eventi che, se pur prevedibili, non rientrano nell'ordinaria attività dei servizi, né sono inquadrabili nell'ambito di un preciso piano di attività finanziabili con le risorse ordinarie, oppure pur rientrando in eventi programmabili e di competenza, assumono il carattere di "eccezionalità" per la particolare e straordinaria dimensione o unicità
 - quelli che per l'urgenza con cui devono essere attuati (a titolo esemplificativo gli interventi a tutela dell'incolumità pubblica in connessione con eccezionali condizioni atmosferiche, interventi di protezione civile diretti a fronteggiare i danni conseguenti a eventi meteorologici);
5. **Sono escluse** altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione:
 - dell'art. **208 del D.lgs. 285/1992** e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale**, nonché a progetti di **potenziamento dei servizi notturni** e di **prevenzione delle violazioni** di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).
 - dell'art. 56 ter del CCNL 21.5.2018 per lo svolgimento di attività ed iniziative a carattere privato.
6. L'amministrazione comunale si impegna a determinare **entro il mese di febbraio** il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno **almeno due volte l'anno** per verificare le condizioni che hanno reso

necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

7. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile di unità organizzativa**.

8. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

9. A **domanda del dipendente** il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa.

10. Il limite massimo del lavoro straordinario stabilito dall'art. 38 CCNL 14.9.2000 e art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 21.5.2018, può essere elevato da 180 a 200 ore annue nelle seguenti ipotesi:

- a) per esigenze straordinarie ed imprevedibili;
- b) per fronteggiare eventi straordinari e imprevedibili, a seguito della mancata possibilità di assunzioni di personale, dettata da disposizioni legislative e finanziarie;
- c) per lo svolgimento di servizi di pronto intervento;
- d) per lo svolgimento di attività di supporto all'amministrazione comunale in occasione di eventi organizzati al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 18

Banca delle ore

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

2. In applicazione dell'art. 38 CCNL 14.9.2000 e dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 21.5.2018, nel conto delle ore confluiscono, su richiesta del dipendente, tutte le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo massimo di 100 ore, 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 per le proprie attività formative o necessità personali e familiari.

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

5. I Responsabili di AREA sono tenuti ad individuare i giorni di riposo settimanale del personale dipendente della struttura nel caso di mancata fruizione nei termini ordinari.

Art. 19

Calcolo e fruizione delle ferie

1. Le ferie dovranno essere fruita per giornate intere, salvo che per motivate esigenze di servizio potranno essere fruita anche per **mezza giornata** solo qualora la giornata lavorativa preveda il rientro pomeridiano.
2. Le 4 giornate di riposo previste dalla legge n. 937/77 dovranno essere fruita a giornate intere unicamente entro l'anno solare in cui sono maturate.

Art. 20

Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, come previsto dall'art. 4 del CCNL 14.9.2000, rilevata la 31 dicembre di ciascun anno con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
3. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede i coinvolgimenti dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
4. L'Ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo

prestabilito (tempo determinato), al termine del quale il dipendente dovrà rientrare a tempo pieno, fatto salvo eventuali proroghe nel rispetto della legge vigente.

Art. 21

Turni di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nei servizi di pronto intervento è disposta dall'Ente
2. Qualora la durata dei turni di pronta reperibilità sia inferiore a 12 ore, il limite di 6 turni mensili viene elevato proporzionalmente alle ore di turno svolte, rimanendo inalterato il monte ore massimo di 72 ore mensili.
3. Qualora il personale addetto al servizio di pronta reperibilità non sia in numero sufficiente a coprire la turnazione mensile, il limite di 6 turni mensili viene elevato a 12, elevando conseguentemente il monte ore mensile da 72 ore a 144.

Art. 22

Flessibilità orario di lavoro

1. La flessibilità dell'orario di lavoro è pari a sessanta minuti, essa può essere fruita, senza bisogno di richiesta alcuna, solo ed esclusivamente per posticipare, fino a sessanta minuti, l'entrata mattutina e/o pomeridiana. Qualora un dipendente fruisca della flessibilità è obbligato a posticipare, di norma, a fine giornata ed eccezionalmente entro il mese di maturazione del debito orario a sua scelta, l'uscita mattutina o pomeridiana per un ugual numero di minuti, in unica soluzione, come previsto dall'art. 27 del CCNL 21.5.2018.
2. La flessibilità dell'orario di lavoro non può essere utilizzata per anticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana.
3. Oltre la fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato di volta in volta opportunamente autorizzato dal proprio Responsabile, con utilizzo dei permessi di cui all'art. 33bis CCNL 21.5.2018 per un massimo di 36 ore annue.
4. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, o per temporanee carenze di organico in occasione di assenza di altro personale, il Responsabile dell'AREA può individuare specifiche casistiche di esclusione, in tutto o in parte, anche temporaneamente, dal godimento del beneficio della flessibilità di cui ai commi precedenti.
5. Per il personale con orari di lavoro diversi dall'ordinario la flessibilità è possibile solo se l'orario d'inizio lavoro coincide con quello dell'orario ordinario, diversamente la flessibilità è ridotta a 15 minuti.
6. Non è ammessa la flessibilità per il personale operaio e addetto alla polizia locale.
7. I dipendenti che non sono ammessi a fruire della flessibilità oraria, ai sensi del precedente comma, che effettuino, in via eccezionale, un ritardo sull'entrata non superiore ai 15 minuti, dovranno fornirne le opportune giustificazioni al proprio Responsabile e possono essere autorizzati ad effettuarne il recupero nella stessa giornata.

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

- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Art. 23

Orario multi periodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL 21.05.2018 la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.
3. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multi periodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa da 13 a 26 settimane.

Art. 24

Pausa e mensa all'inizio o al termine del servizio

1. La prestazione lavorativa con orario superiore alle sei ore può eccezionalmente non essere interrotta con la pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.
2. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
 - a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro.
 - b) dipendenti Area della vigilanza con orario articolato in turni

Art. 25

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in **distacco sindacale** ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire **l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento** al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del

presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della **progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.**

2. Per dare concreta attuazione **all'attribuzione delle risorse** destinate alla valutazione della **performance individuale** del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la **valutazione media** della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita **la valutazione media** della categoria giuridica di appartenenza.

3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

TITOLO VI
Trattamento economico accessorio

Art. 26

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;

In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con deliberazione GC n. 84 del 25/10/2018. Le risorse disponibili per l'anno 2018, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a **Euro 48.763,22 (=71.641,22 – 22.878,00)**

2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione;
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da deliberazione sopra citata per l'anno 2018 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel PEG/piano della performance, compresi (eventualmente) gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 30 del presente contratto integrativo.

Art. 27

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 29
 - b) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa
 - c) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL
 - d) premi correlati alla performance organizzativa;
 - e) premi correlati alla performance individuale;
 - f) maggiorazione premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;

Art. 28

Criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse disponibili

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con deliberazione G.C. n. 84 del 25/10/2018 per la sua parte variabile, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente, riportato **nell'Allegato A**.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel sistema di valutazione e misurazione delle performance, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;

controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

- e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

- 3. Le Parti convengono che la ripartizione di tali risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo i criteri e le modalità indicate nei successivi articoli e riassunte nel prospetto **allegato B**, fatta salva la possibilità di rideterminazione annuale degli importi complessivi.
- 4. Per il periodo dal 1/1/2018 fino al 31/12/2018 resta vigente il precedente contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 11/9/2017 e pertanto sono riconosciute le seguenti indennità:
 - a) indennità di comparto
 - b) indennità di turno
 - c) indennità di reperibilità
 - d) indennità di rischio
 - e) indennità di disagio
 - f) indennità per particolari e specifiche responsabilità
- 5. Il presente contratto integrativo:
 - a) destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 CCNL 21.5.2018 la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c), f) g).
 - b) alla performance individuale è destinato almeno il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c), f) g)¹

Art. 29

Progressioni economiche orizzontali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra categoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;

¹ Art. 68, comma 3, del CCNL 21.5.2018.

- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella B allegata al CCNL 21.5.2018;
3. La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli **specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999** per ogni categoria del personale e in particolare quelli definiti all'art. 5 dell'Allegato C del CCDI 9.8.2017.
4. La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche **sono attribuite in modo selettivo**, ad una **quota limitata di dipendenti**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.
5. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.
6. Le parti convengono che i criteri di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche sono specificati nell'allegato C del CCDI 11.9.2017. Ai sensi dell'art. 16 comma 3 del CCNL, che prevede l'attribuzione delle progressioni economiche sulla base delle risultanze delle valutazioni della performance individuale del triennio precedente, l'art. 5, lettera D), secondo capoverso dell'allegato C del CCDI 6.12.2016 viene modificato come segue: *"Media delle valutazioni del triennio precedente; per i dipendenti assunti tramite mobilità nei due anni precedenti, si richiederà all'ente di provenienza la scheda di valutazione individuale"*, e conseguentemente le schede di valutazione per le categorie C e D.
7. Le progressioni economiche per gli anni 2019 e 2020 avranno **decorrenza dal 1° luglio** e comunque previo sottoscrizione del presente contratto entro il mese di dicembre 2018;
8. Le risorse destinate all'attuazione della progressione economica all'interno della categoria con riferimento agli anni 2019 e 2020, sono determinate per ogni categoria nei seguenti importi:

Classi	Rateo dal 17/7 AL 31/12	Costo annuo (13 mensilità)
Cat. B	400,00	867,00
Cat. C	700,00	1.517,00
Cat. D	1.200,00	2.600,00
Totale	2.400,00	4.984,00

9. Gli eventuali risparmi tra le categorie, potranno essere riutilizzati per l'assegnazione di ulteriori progressioni nella categoria che presenta disponibilità.

10. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 39.

Art. 30

Indennità di turno

1. Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e in particolare:

a) le prestazioni lavorative svolte **in turnazione**, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere **distribuite nell'arco del mese** in modo tale da far risultare una **distribuzione equilibrata e avvicendata** dei turni effettuati in orario **antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, **notturmo**, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:

b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in **strutture operative** che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;

c) i **turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese**, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le **22 e le 6 del mattino**;

d) al personale turnista è corrisposta una indennità che **compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro** i cui valori sono stabiliti come segue:

- **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) CCNL 9.5.2006;

- **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) CCNL 9.5.200;

- **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) CCNL 9.5.200;

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno, mensilmente, previa liquidazione del responsabile del servizio**.

f) **Nell'ipotesi di articolazione oraria settimanale mista (alcuni giorni in turni antimeridiano/pomeridiano e altri giorni con orario spezzato con interruzione per pausa pranzo) l'indennità di turno spetta per i soli giorni di prestazione lavorativa con orario in turno.**

g) Si considera distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10%;

- h) La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno;
- i) È elevato a 3 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.
- j) Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
- k) La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23 comma 8 del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono relative a dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

3. Considerato che **è stato istituito il turno per il servizio** associato di POLIZIA LOCALE, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	n. addetti	Somma annua prevista per il triennio
Agente di polizia locale	1	€ 1.800,00
TOTALE		€ 1.800,00

4. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 39.

Art. 31

Indennità di reperibilità

1. L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.5.2018 è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali**;
- b) quantificata in **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente, in **giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato**;

- c) non può essere superiore **6 periodi al mese per dipendente**;
 - d) se il servizio **è frazionato**, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente **ridotta in funzione della sua durata oraria** con applicazione sull'importo così determinato di una **maggiorazione del 10%**;
 - e) **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;
 - f) **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo**;
 - g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello **stipendio del mese successivo, previa liquidazione da parte del responsabile del servizio**, a quello dello svolgimento dei periodi di reperibilità.
 - h) è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
 3. Nell'ipotesi di elevazione del limite di cui al comma 1 lettera c), l'indennità di reperibilità viene elevata a € 13,00 nelle ipotesi previste dall'art. 21 comma 3.
 4. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
 5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
 6. 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.
 7. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità disciplinata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 30/6/2015 e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la reperibilità	n. addetti	Somma annua prevista per il triennio
Servizio cimiteriale	1	500,00
TOTALE		€ 500,00

8. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 30.

Art. 32

Indennità di rischio

- L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
 - al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per **l'integrità professionale** con assicurazione di **quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);
 - competete solo per **i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente dal responsabile del servizio.**
- Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista anno 2018
1	Autista scuolabus	1	€ 360,00
2	Operaio	1	€. 306,00
	TOTALE		€ 666,00

- Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono in sede di liquidazione nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 39.
- La presente indennità sarà sostituita dall'indennità condizioni lavoro, con decorrenza 1/1/2019 previo sottoscrizione del presente contratto entro il mese di dicembre.

Art. 33**Indennità per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.**

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente **al personale appartenente alle Categorie A, B e C** che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate**.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: **“le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione” dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività **particolarmente disagiata** un'attività **decisamente scomoda**, svolta in condizioni **difficili e/o faticose** per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può **anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio** rispetto agli altri dipendenti.
4. L'indennità di disagio **è cumulabile** con altre indennità purché correlate a condizioni o causali formalmente diverse secondo le previsione della contrattazione collettiva.
5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare le seguenti **attività particolarmente disagiate riconoscendo** un'indennità di disagio pari agli importi stimati a fianco indicati:

Attività professionale svolta	n. addetti	Importo	Somma previste per l'anno 2018
Attività prestata dall'autista scuolabus articolata in orario che prevede tre rientri in servizio nell'arco della giornata lavorativa.	1	€ 30 al mese	€ 360,00
Attività prestata dal collaboratore amministrativo per garantire apertura al pubblico degli uffici alle ore 7,00	1	€ 30 al mese	€ 360,00
Attività prestata per garantire i servizi demografici e protocollo il sabato mattina	3	€. 15,00 a giornata	€. 450,00
TOTALE			€ 1.170,00

6. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 39.
7. La presente indennità sarà sostituita dall'indennità condizioni lavoro, con decorrenza 1/1/2019 previo sottoscrizione del presente contratto entro il mese di ottobre.

Art. 34

Indennità condizioni di lavoro

1. In applicazione dell'art 70 bis del CCNL 21.5.2018 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente 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.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 2 è definita sulla base dei seguenti criteri:
 - valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Ai fini del precedente comma s'intende per attività **particolarmente disagiata** un'attività decisamente **scomoda**, svolta in condizioni **difficili e/o faticose** per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può **anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio** rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
5. L'indennità condizioni di lavoro non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale** di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione.
6. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare le seguenti **attività cui riconoscere l'indennità condizioni di lavoro per l'importo giornaliero a fianco indicato**

N.	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Addetti
1	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di necroforo e/o operatore ecologico	€ 2,00	1
2	Attività prestata per garantire apertura mattutina e serale degli uffici al pubblico	€ 2,00	1

7. Tale importo è **corrisposto mensilmente** in relazione ai giorni di **effettiva presenza in servizio e di effettiva esposizione al rischio/disagio o attività di maneggio valori, che sarà accertata dal responsabile dell'Area in sede di liquidazione.**

8. L'indennità condizioni di lavoro è attribuita, per **i giorni** di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo di seguito riportati:

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale Dal 1/1/2019
1	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di necroforo e/o operatore ecologico	1	€ 2,00	230	€ 460,00
2	Attività prestata per garantire apertura mattutina e serale degli uffici al pubblico	1	€ 2,00	92	€ 184,00
Totale					€ 644,00

9. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 39.

Art. 35

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale** le **specifiche responsabilità**, nonché i **compiti e le funzioni**, così come individuati dall'art.70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista **una indennità, cumulabile** con quella dell'articolo successivo nella misura **massima di € 350 annuali.**

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati

nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione dei compiti e funzioni	Indennità
A) Ufficiale di Stato civile, Anagrafe e elettorale	€ 350,00
B) Addetto ufficio relazioni con il pubblico	€ 350,00
C) Archivistici informatici	€ 350,00
D) Addetto servizio di protezione civile	€ 350,00
E) Ufficiale giudiziario attribuito ai messi notificatori	€ 350,00
F) Ufficio Tributi	€ 350,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per specifiche responsabilità** previste nel presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Per l'anno 2018 vengono erogate le indennità per particolari responsabilità previste dall'art. 9 del CCDI del 11/9/2017

4. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista per l'anno 2018	Somma prevista Per gli anni 2019 - 2020
Ufficio Tributi	C	1	150,00	
Archivista informatico	C	1		175,00
Ufficiale stato civile e anagrafe	B	1	300,00	
TOTALE			€ 450,00	€ 175,00

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time.

6. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata **annualmente**.

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 39

Art. 36

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21.5.2018, prevede che al personale appartenente alle **categorie B, C e D** cui siano attribuite **specifiche responsabilità**, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale** fino ad un massimo di **€ 3.000,00**.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: **“le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione” dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. Le parti convengono che le indennità per specifiche responsabilità possono essere erogate solo se ricorrono i seguenti presupposti:

- a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- b) le posizioni di lavoro devono essere caratterizzate da specifiche responsabilità in stretta correlazione con l'organizzazione degli uffici e dei servizi definita nell'organigramma approvato dalla Giunta e la concreta organizzazione del lavoro, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa):

4. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire a decorrere dall'anno 2019 l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati. Per l'anno 2018 vengono erogate le indennità previste dall'art. del CCDI 11/9/2017:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Importo annuo
a)	Responsabile servizi informativi	C	1	€ 3.000,00
b)	Responsabile servizio tributi	C	1	€ 2.500,00
c)	Responsabile servizi demografici	B	1	€ 2.500,00
d)	Responsabile servizio edilizia privata	B	1	€ 1.900,00

5. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somme previste per l'anno 2018	Importo nominale annuo anni 2019-2020	Somma stimata Per l'anno 2019-2020
a)	Responsabile servizi informativi	C	1	1.100,00	€ 3.000,00	2.250,00
b)	Responsabile servizio tributi		1	0	€ 2.500,00	0
c)	Responsabile servizi demografici	B	1	2.000,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00
d)	Responsabile servizio edilizia privata	B	1	1.848,28	€ 1.900,00	€ 1.900,00
e)	Coordinamento Polizia Locale	C	1	500,00	0	0
TOTALE				5.448,28	9.900,00	€ 6.650,00

6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per ulteriori specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato maggiorata del 50% e comunque non superiore a € 3.000,00**;

7. In applicazione del D.lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità**.

8. L'importo dell'indennità **è decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio.

9. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è **erogata semestralmente nel mese di luglio e gennaio per il semestre precedente**.

10. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Nell'ipotesi di attribuzione di ulteriori nuove indennità, l'importo di tutte le indennità sarà graduato secondo i criteri che saranno definiti in sede di revisione del sistema di valutazione e misurazione della

performance, entro il limite complessivo annuo di € 9.900,00. Le indennità sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time.

11. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 39.

Art. 37

Compensi previsti da disposizioni di legge

1. L'art. 2, comma 3 del D.lgs. 165/01 dispone che: *“L’attribuzione di benefici economici ai dipendenti può **avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** o, alle condizioni previste, **mediante contratti individuali**. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall’entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale”*.

Per evitare l'effetto disapplicativi sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale **previste da specifiche disposizioni di legge**, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia **disciplinato dal presente contratto**.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini **le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale**.

2. Le risorse di cui al presente articolo, che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **funzioni tecniche di cui all'articolo 113 comma 2 d.lgs. n. 50/2016**, all'**avvocatura interna**, alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale** o a progetti di potenziamento dei **servizi notturni e di prevenzione** delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista 2018
a)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 113 d.lgs. 150/2016	€ 20.000,00
b)	Incentivi censimento ISTAT	Art. 70 ter CCNL 21.5.2018	€ 460,00
	TOTALE		€ 20.400,00

3. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a

consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge.

4. Le Parti, appurato che “gli incentivi per funzioni tecniche disciplinati dall’art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall’art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate *ex lege* facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall’art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017” (deliberazione n. 6/2018 dalla Sezione delle autonomie della Corte dei conti), definiscono con il presente contratto, **all’Allegato C**, i criteri per la ripartizione della quota dell’80% del fondo di cui all’ art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni, che dovranno essere recepiti nel regolamento.

Art. 38

Premi correlati alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all’Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell’anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all’art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.
4. In caso di parziale raggiungimento degli obiettivi, le risorse destinate potranno essere mantenute a residuo, solo se verosimilmente sussiste la possibilità che l’obiettivo venga completamente realizzato entro l’anno successivo, diversamente saranno ridotte proporzionalmente e quelle non spese potranno essere riutilizzate nell’anno successivo per obiettivi d’interesse dell’Amministrazione.
5. Nel corso del monitoraggio periodico del PEG/Piano delle Performance, verrà senz’altro valutata l’introduzione di nuovi progetti che coinvolgano prioritariamente il personale ad oggi escluso, finanziabili con risparmi configurabili all’interno di quelli già approvati ovvero mediante le risorse destinate alla performance individuale nel rispetto dei limiti di cui all’articolo precedente comma 5.

6. Le risorse destinate alla **performance organizzativa** per l'anno 2018 sono pari **a: € 13.000,00** e saranno liquidate nei limiti del rispetto della spesa di personale, per gli anni 2019 e 2020 sono stimante in € 10.000,00 e 8.000,00.

Art. 39

Premi correlati alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “maggiorazione del premio individuale” di cui al successivo comma 4, vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 66 del 21/9/2017, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo, a tutto il personale dipendente escluso il personale titolare di posizione organizzativa, a tempo indeterminato ed a quello a tempo determinato con contratto di lavoro superiore a sei mesi, in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel sopra citato sistema di misurazione e valutazione della performance e calcolato secondo la seguente formula che tiene conto della presenza in servizio e delle valutazioni di prestazioni e risultati espresse dai Responsabili:

$$P_i = \frac{V_i}{\sum V_i} \times F$$

Dove:

P_i = Premio individuale

V_i = valutazione individuale

$\sum V_i$ = sommatoria valutazioni individuali

F = risorse destinate alla performance individuale

3. 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.

4. Al 10% dei dipendenti di ciascuna categoria che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e rapportato ad unità, secondo la seguente metodologia di calcolo:

a) Il premio medio su cui calcolare la maggiorazione da attribuire al 10% dei dipendenti

viene determinato con la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (10\% * \sum \text{dip})]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota risorse destinate alla performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$ = n. dipendenti valutati positivamente rapportati ad unità

- b) Ottenuto il premio medio viene calcolata la maggiorazione (30%) che moltiplicata per il numero dei dipendenti a cui spetta, dà la quota da portare in detrazione delle risorse per la performance individuale di cui ai commi 1 e 7.

5. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
- b) valutazione media del triennio superiore
- c) anzianità di servizio nell'ente maggiore

6. La decurtazione delle **assenze per malattia** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 è assorbita dalla formula di distribuzione delle risorse di cui al comma 2 che tiene conto delle effettive ore lavorate.

7. Le risorse complessive destinate al premio individuale sono pari a **€ 5.268,94** e corrispondono al 212 % delle risorse variabili.

8. Il premio sarà liquidato, a consuntivo previo valutazione della prestazione, entro il mese di aprile, nei limiti del rispetto della spesa di personale e in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa.

9. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

TITOLO VII

Disciplina delle risorse destinate al personale della polizia locale

Art. 40

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56 quater CCNL 21.5.2018 le parti prendono atto che 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 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) 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) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 Cds ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione

3. Le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata e saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità previste dall'art. 208 del codice della strada:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
a)	Incentivi per servizi di sicurezza stradale	Art. 208 codice della strada	€ 1.600,00

Art. 41

Indennità di servizio esterno al personale polizia locale

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

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) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
4. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad **un importo giornalieri lordo** di:

	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
1	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario feriale	€ 1,50
2	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario festivo e/o notturno	€ 3,00

5. Tale compenso è **corrisposto mensilmente** in relazione ai giorni di **effettiva presenza in servizio e all'effettivo svolgimento di servizi esterni accertato dal responsabile del servizio in sede di liquidazione**, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento.
6. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi esterni alla sede del comando/ente, superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
7. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 39.
8. L'indennità di servizio esterno è attribuita, **per i giorni di effettivo svolgimento delle attività** stimata nei seguenti importi:

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni di servizio annui stimati	Totale
1	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario feriale.	2	€ 1,50	288+144	€ 648,00
2	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario festivi e/o notturno	2	€ 3,00	10+10	€ 60,00
TOTALE					€ 708,00

Art. 42

Indennità di funzione al personale polizia locale

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'indennità viene corrisposta secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Lograto.
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Segretario generale sentito Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.
- c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

3. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo	Importo stimato per il triennio
A	Comandante PL non incarico di P.O. di Cat. D	€ 3.000,00	0
B	Vice Comandante non incaricato di P.O. di Cat. D	€ 2.000,00	0
C	Agente addetto al coordinamento di Cat. C	€ 1.000,00	500,00

4. L'indennità di cui al presente articolo:

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

5. In applicazione del D.lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.**

6. L'importo dell'indennità **è decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti rappresentano **economie di bilancio.**

7. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è **erogata semestralmente nel mese di luglio e gennaio per il semestre precedente.**

8. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time.

9. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 39.

Art. 43

Compensi per attività ed iniziative di carattere privato

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.

TITOLO VIII

Disciplina delle risorse destinate alle posizioni organizzative

Art. 44

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., L'Ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \Sigma p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo da ripartire (lett. b)

Σp = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

- c) per assenze superiori a 30 giorni, il premio sarà rapportato al periodo effettivamente lavorato;
- d) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano della Performance;
- e) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- f) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- g) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.95.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 21.5.2018, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato delle P.O. a decorrere dal 1/1/2019 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento

della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

<i>Incentivi di legge ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018</i>	<i>Abbattimento Retribuzione di risultato</i>
<i>Fino a 5.000,00 euro</i>	<i>0%</i>
<i>Da 5.001,00 a 8.000,00 euro</i>	<i>5%</i>
<i>Da 8.001,00 a 10.000,00 euro</i>	<i>10%</i>
<i>Oltre 10.000,00</i>	<i>15%</i>

3. Le somme non erogate per effetto del suddetto abbattimento, vengono redistribuite a tutti i responsabili titolari di P.O. con la formula di cui al comma 1, lettera b).

TITOLO IX
Disposizioni finali

Art. 45

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

ALLEGATO A

Prospetto costituzione del fondo risorse

C.C.I. del 28.12.2018

ALLEGATO B
Prospetto utilizzo delle risorse

C.C.I. del 28.12.2018

ALLEGATO C

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

Articolo 1

Oggetto

1. Il presente allegato al contratto integrativo ha per oggetto la definizione dei criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 2

Soggetti che concorrono alla suddivisione del fondo

1. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
 - Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
 - Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per lavori, servizi e forniture;
 - Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del D.lgs. 50/2016;
 - Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
 - Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
 - Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificato di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
 - Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti;

Articolo 3

Conferimento incarichi, individuazione gruppi di lavoro, penali da ritardo, revoche

1. Il Responsabile di P.O. all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto all'art. 6.
2. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Segretario comunale. in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Tali risorse non corrisposte costituiscono economia di bilancio.
3. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo non sia imputabile al personale.

Articolo 4

Criteri di ripartizione dell'incentivo

1. L'80% del fondo, destinata all'incentivo, viene ripartita, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del dirigente competente secondo i parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto previsti nel regolamento.
2. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, ovvero prive dell'accertamento di cui al successivo art. 5, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del D.lgs. n. 50/2016.
3. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo

Articolo 5

Liquidazione del compenso incentivante

1. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile di P.O. ad eccezione della propria quota, che verrà liquidata dal Segretario comunale.
2. Qualora in fase di svolgimento delle attività, si ravvisasse la possibilità di un accertamento diverso dal positivo, il Responsabile di P.O. segnalerà formalmente il fatto ai soggetti interessati al fine di consentire l'adozione delle azioni più opportuni per il raggiungimento dell'accertamento positivo di cui al comma 1.
3. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno alle percentuali di realizzazione e dell'apporto dei dipendenti.
4. Nei casi di accertamento parzialmente positivo e negativo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento.

Articolo 6

Norma finale

1. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

LOGRATO li 28/12/2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE:

ENRICA PEDERSINI – Segretario generale - Presidente

FRANCESCA VASSALLO – Responsabile dei servizi finanziari

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

IVO MERLINI – RAPPRESENTANTE OO.SS. CISL-FP

ORNELLA EGGENTER – RAPPRESENTANTE OO.SS. FP-CGIL