COMUNE DI CAMPOMORONE

Via Gavino 144 R - 16014 Campomorone - 010/7224304 - Fax 010/7224357

www.comune.campomorone.ge.it

Comune di Campomorone

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – NORMATIVO 2019-2021 E PARTE ECONOMICA 2019

Premesso che:

- con deliberazione adottate dalla Giunta Municipale n. 89 del 14/08/2019, esecutiva ai sensi di legge, l'Ente ha proceduto alla costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2019;
- in data ventinove novembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2019-2021 e parte economica anno 2019;
- il Revisore Unico, con nota in data 05/12/2019, assunta a protocollo al n. 18292 il 06/12/2019, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;
- la Giunta Municipale con deliberazione in data 06/12/2019 n. 128, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

Oggi 16 dicembre duemiladiciannove, nella sede del Comune di CAMPOMORONE, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto FUNZIONI LOCALI stipulati in data 31 marzo, 1° aprile 1999 e 21/05/2018, in relazione al disposto dell'articolo 40, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e degli articoli 7, 8 e 9 del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018, si è riunita la delegazione trattante come istituita ai sensi dell'articolo 7 dello stesso C.C.N.L. e come prevista all'art. 41 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Sono presenti:

A) per la parte pubblica, i signori:

COGNOME E NOME	ORGANISMO RAPPRESENTATO
ANTONIO RUSSO	Presidente
ERNESTA GAGGINO	Membro
RATTI CARLA	Membro

B) in rappresentanza di tutti i dipendenti del Comune di Campomorone

COGNOME E NOME	ORGANISMO RAPPRESENTATO
BIANCARDI ALFONSO	R.S.U.
GHIGLIONE ANGELA	R.S.U.
BUGOLOTTI SERGIO	R.S.U.
ROSSI FLAVIO	R.S.U.

C) in rappresentanza delle Organizzazione sindacali

COGNOME E NOME	ORGANISMO RAPPRESENTATO
BEVEGNI PAOLO	Organizzazione Sindacale Territoriale C.G.I.L. F.P.
PITTALUGA STEFANO	Organizzazione Sindacale Territoriale C.I.S.L. F.P.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1) Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
   a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
   b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
   c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
   d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,* ai sensi degli *articoli 16,* commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c),
   d) ed e) e *17,* comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), 1) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124,* in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
   e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 51del 10/05/2011 e ss.mm.ii.;
   f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n . 33 del 28/02/2019;
   g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1) Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2) Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2021;**
3) I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese ottobre di ciascun anno;
4) Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1) Le parti convengono che, con cadenza almeno 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 pubblica.
2) La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

avanzata.

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

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Servizi pubblici essenziali

1. Sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n.146 come modificati ed integrati dall'art. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i seguenti servizi:

a) Stato civile e servizio elettorale;
b) Igiene, sanità ed attività assistenziali;
c) Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica, in caso di lesioni personali;
d) Raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
e) Servizi concernenti l'istruzione pubblica.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli artt. 3, 4 e 5, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

1) Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte;
2) Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
3) Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
4) Servizio d pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
5) Servizio attinente alla rete stradale (in casi che determinino pericolo per la pubblica incolumità, ivi compreso lo sgombero delle nevi, idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
6) Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
   a) Attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
   b) Attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale che abbia provocato lesioni personali;
   c) Attività di pronto intervento;
   d) Attività della centrale operativa;
   e) Vigilanza casa comunale;
   f) Assistenza al servizio di cui al n.5, in caso di sgombero della neve;
7) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità e/o con altro personale;
8) servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal presente accordo decentrato;
9) servizi educativi e scolastici e di supporto inerenti le attività dirette e strumentali riguardanti gli scrutini e gli esami conclusivi dei cicli di istruzione dei diversi ordini e grado del sistema scolastico (esami di licenza elementare ed esami di licenza media).

Art. 6 - Contingenti di personale

Stato civile e servizio elettorale
n.1 unità cat. B1 o superiore, limitatamente all'accoglimento delle registrazioni di nascita e di morte, nonché alle attività per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti ed all'effettuazione delle operazioni complementari dei servizi cimiteriali essenziali.

Attività assistenziali

- n.1 unità Cat. B1 o superiore, profilo professionale addetto produzione servizi (ex assistente domiciliare)
- n. 1 unità Cat. B1 o superiore, profilo professionale addetto produzione servizi (ex operatore servizi);

per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti.

Sicurezza pubblica
n.1 unità Cat. C o superiore, profilo professionale Agente limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

a) Attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
a) Attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale che abbia provocato lesioni personali;
b) Attività di pronto intervento;
c) Attività della centrale operativa;
d) Vigilanza casa comunale;
e) Assistenza al servizio di cui al n.5, in caso di sgombero della neve.

Servizio pronto intervento e cimiteriale

- n. 1 unità cat. C o superiore, profilo professionale minimo Tecnico Operativo limitatamente al servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi) alla protezione civile e per il servizio cimiteriale
- una squadra in reperibilità composta da n.2 unità Cat. B1 o superiore profilo professionale minimo Addetto attività produttive.

Servizi educativi
In caso di proclamazione di sciopero in concomitanza dell'effettuazione degli esami conclusivi dei cicli di istruzione elementare del sistema scolastico:
n.1 unità Cat. C o superiore, profilo professionale minimo Tecnico Amministrativo.

Art. 7 - Modalità di effettuazione degli scioperi

I responsabili del funzionamento dei singoli uffici individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti definitivi dall'art. 6 del presente accordo tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.
L'utenza dovrà essere informata mediante avvisi e/o comunicazioni nei luoghi di erogazione del servizio almeno cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero.

TITOLO III - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 8 - Area delle posizioni organizzative

1- Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del C.C.N.L .del 31.3.1999 e all'art.10 del C.C.N.L. del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, sono stati prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali così come previsto dal comma 1 dell'art.14 del C.C.N.L. 21/05/2018, comunque non oltre il 20.05.2019.
2. I criteri generali per la selezione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni, nonché per il conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica 2019/2021 sono stati approvati con deliberazione di G.M. n.34 in data 28/02/2019 e sono i seguenti:

a) L'ente ha istituito le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato (posizioni organizzative) finalizzate a:
   - lo svolgimento di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
   - lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità;
b) la complessità delle attività e delle prestazioni riferite alle posizioni organizzative si colloca tra i profili professionali appartenenti alla Categoria "D";
c) tutte le aree previste per l'attivazione delle posizioni organizzative hanno pari dignità;
d) l'attribuzione degli incarichi determina anche l'area di appartenenza della posizione organizzativa;
e) il destinatario dovrà essere soggetto a delega dirigenziale con un provvedimento scritto ai sensi degli artt. 107 e 109 del DLgs 267/00;
f) gli incarichi di posizione organizzativa, in fase di prima applicazione e sperimentazione, in attesa di previsione nel regolamento per la disciplina generale del rapporto di lavoro a tempo parziale, sono costituiti come rapporti di lavoro a tempo pieno e sono individuati come "posizioni di lavoro di particolare responsabilità",

g) eventuali incarichi di posizione organizzativa in capo a dipendenti a tempo determinato fuori dotazione organica non possono gravare sullo specifico fondo costituente le complessive "Risorse delle Posizioni Organizzative" e, pertanto, sono retribuiti con somme poste direttamente a carico del bilancio dell'Ente;
h) i tetti minimo e massimo di retribuzione di posizione organizzativa è definito in relazione al ruolo ed ai compiti assegnati con l'incarico;
i) la graduazione delle P.O. è effettuata con metodologia vigente adottata con delibera di Giunta;
j) la retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00.
Il fondo per retribuzione di risultato è costituito con un importo non inferiore al **15%** della retribuzione di posizione, l'indennità di risultato attesa è attribuita all'inizio dell'anno sulla base degli obiettivi assegnati, secondo i criteri adottati dall'Ente e può variare in conseguenza della valutazione finale annuale;
il budget complessivo per l'attivazione e la gestione delle posizioni organizzative è determinato annualmente.
k) La retribuzione accessoria assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL vigente:
   - produttività collettiva
   - indennità per particolari responsabilità
   - indennità di turno, reperibilità, maneggio denaro, rischio
   - compenso per lavoro straordinario art 14 comma 1

   Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può comunque essere inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.
l) la retribuzione di posizione e di risultato spetta anche per i periodi di congedo di maternità obbligatoria anche se il periodo coincide con la scadenza contrattuale di posizione organizzativa;
m) l'attivazione di Posizioni Organizzative deve essere coerente col vigente ordinamento professionale, con l'assetto strutturale ed organizzativo, con i piani delle attività e degli obiettivi dell'Ente; di norma, gli incarichi di Posizione Organizzativa hanno durata triennale;
n) sulla base di specifiche esigenze e motivazioni, possono comunque essere attivate Posizioni Organizzative con durata diversa nel limite del CCNL vigente. Gli incarichi di posizione organizzativa sono formalizzati per iscritto, con specifico decreto; sono conferiti dal Sindaco fornendo nella motivazione dell'atto scritto che formalizza l'incarico, un'adeguata giustificazione della scelta dei dipendenti effettivamente incaricati. Tale scelta sarà effettuata prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D, che , a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, con riferimento, per ciascuna posizione da ricoprire, ai seguenti criteri: Esperienza maturata; Adeguatezza delle conoscenze teoriche e requisiti culturali; Attitudini, capacità professionali ed organizzative;
o) l'assegnazione degli incarichi di P.O. è effettuata dal Sindaco, tenendo conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e dei requisiti culturali posseduti nonché delle attitudini, della capacità professionale e dell'esperienza acquisita dal personale della Categoria D. Questi requisiti devono essere valutati con riferimento ai dipendenti teoricamente destinatari degli incarichi per l'individuazione di quelli che maggiormente corrispondono ai requisiti prescritti;
p) il personale incaricato di P.O. è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, essendo soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'Ente ed agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione;
q) il responsabile di una P.O. non può delegare ad altri dipendenti le relative funzioni in quanto ciò finirebbe per svuotare di contenuti e responsabilità la sua funzione e poiché l'istituto della delega è di competenza dei dirigenti;
r) il dipendente al quale viene conferito un incarico di P.O. può rifiutare l'incarico stesso nel caso di difficoltà oggettive e motivate a raggiungere gli obiettivi assegnati per insufficiente disponibilità di risorse umane, strumentali e finanziarie;
s) l'incarico assegnato al dipendente in posizione organizzativa può essere revocato in qualsiasi momento dal Sindaco a seguito o della soppressione della posizione o di motivata relazione di merito sui comportamenti o di assenze superiori a tre mesi continuativi (fatti salvi i diritti del lavoratore/lavoratrice padre/madre e, in generale, i diritti tutelati dalla vigente normativa). Nel caso di assenza temporanea del dipendente collocato in posizione organizzativa, il Sindaco può procedere alla revisione organizzativa dell'ente o attribuire un incarico ad interim.
La retribuzione di risultato per la gestione ad interim è stabilita in un importo pari al 15% della retribuzione di posizione gestita ad interim.

Il fondo PP.OO. per la retribuzione di risultato alle Posizioni Organizzative, è costituito dal 15% dell'importo complessivo del Fondo PP.OO. (indennità di posizione + indennità di risultato).

Per quanto concerne la costituzione del fondo per retribuzione di risultato alle Posizioni Organizzative, per l'anno 2019 è applicata la percentuale del 17,34% anziché del 15% dell'importo complessivo del fondo PP.OO. (indennità di posizione + indennità di risultato).

La ripartizione dell'indennità di risultato sarà assegnata ad ogni Responsabile di Area così come segue:
viene definita la quota teorica pro capite (uguale per tutti)
budget di indennità di risultato / n. PO
si sommano le valutazioni di tutti i Responsabili di Area, si ricava il totale teorico delle valutazioni (n. PO x 100)
si procede con la definizione del budget complessivo erogabile con la seguente formula:
Indennità di risultato: totale teorico delle valutazioni = x : totale delle valutazioni
a questo punto si applica la seguente formula per assegnare a ciascuna PO la propria indennità di risultato:
budget complessivo erogabile * valutazione di ciascuna PO / totale delle valutazioni

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

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

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

Art. 9 - 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 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Deliberazione della Giunta Municipale n. 89 del14/08/2019
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CC'NL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella deliberazione 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 stanziate come da Deliberazione sopra citata per l'anno 2019 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con apposito atto.

Art. 10 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
   a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;
c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo,** e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 12.
e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

Art. 11 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 9, secondo i seguenti criteri generali:
   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
   b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
   d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contradditorio;
   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. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 10. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni Area, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

Art. 12 - Progressione economica orizzontale - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 13 - Risorse e Premialità - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019.

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta **esposizione a rischi**, **attività disagiate** e **maneggio di valori**, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, nel limite minimo di € 1,00 e massimo € 10,00 cad.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 10,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2019, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1.

4. **A. ATTIVITÀ A RISCHIO:**

   Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
   - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
   - esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
   - esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
   - esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie,

bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere lacuali e fluviali;
- esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive (contatto sistematico con anziani e/o portatori di handicap);
- attività svolte in microclima critico in relazione a parametri di calore, umidità, ventilazione propri di una cucina e rispetto alle disposizioni in materia di HCCP;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psicofisici;
- Attività con contatto diretto e prevalente con l'utenza svolte contemporaneamente a mansioni eterogenee, prestazioni particolarmente gravose, prestazioni usuranti psichicamente e fisicamente;
- Attività comportante la gestione di sistemi relazionali obbligatori interni o esterni di particolare intensità, complessità o criticità (demografici);
- Attività rese in situazioni di stress derivante dall'obbligatorio rispetto di tempi contingentati, dalla particolare difficoltà di interlocuzione con soggetti esterni e/o specializzazione richiesta;

Tale indennità viene quantificata in € 1,50 al giorno.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

4. B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Per il personale appartenente alle Cat. B C e D è prevista un'indennità di disagio di € 1,50 connessa allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno.

Per il personale appartenente alla categoria B vengono individuate qui di seguito le attività particolarmente disagiate alle quali viene riconosciuta una indennità di € 2,50 orarie massimo € 10,00 giornaliere (quota massima annua € 770,00) per l'effettivo espletamento di tali compiti:

Servizi alla persona – personale adibito all'igiene personale di assistiti non autosufficienti;

Servizio manutenzione – personale operario addetto all'attività di ripristino della rete nera e all'attività di disinfestazione di immobili;

Servizi cimiteriali - personale operaio addetto all'attività di esumazione ed estumulazione (€ 10,00 a giornata) (quota massima annua € 770,00).

Per il personale appartenente alle Categorie B-C-D viene riconosciuta, per il servizio di Protezione Civile, un'indennità pari ad € 10,00 giornaliere ogni volta che il dipendente è "allertato" dal momento che scatta un'Allerta Meteorologica Arancione o Rossa, di qualunque tipo, per la situazione di stress.

Per ogni giornata può essere allertato il seguente contingente massimo di personale:

n. 2 unità di personale dell'Area Amministrativa;

n. 2 unità di personale dell'Area Vigilanza;

tutto il personale operaio e tecnico dell'Area Tecnica.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

5. C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di

valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuiate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

Non è considerato maneggio valori l'uso della moneta elettronica quali Bancomat, carte di credito, POS, sportelli telematici ecc.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività desunte dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili e dal sistema di rilevazione presenze.

- c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00: nessuna indennità
- c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi
- tra € 501.00 ed € 1.000,00: € 1.00/giorno
- c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.001.00: € 1.50/giorno

L'indennità di condizioni di lavoro viene erogata a consuntivo, previa attestazione del Responsabile di Area, liquidata con cadenza **mensile** unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, previa verifica della previsione delle risorse economiche stanziate nel fondo per il trattamento economico accessorio del personale dipendente.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Responsabile di Area, **previo accordo** con la Conferenza dei Responsabili di Area, risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie del profilo di appartenenza (titolari di unità operative individuate con atti dei Responsabili di P.O.) eccetto gli incarichi di Responsabili dei Servizi specificati nel Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, che vengono assegnati a personale appartenente alla Cat. D mediante nomina con decreto del Sindaco.

4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del C.C.N.L.21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione di cui alla tabella di seguito riportata:

Categoria "B"

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere), correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area.	Compenso attribuibile Da un minimo di € 300,00 ad un max di € 600,00
1.Conseguimento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento delle attività previste dal mansionario in base alla categoria di	1= € 300,00 1 e 2 = € 400,00

appartenenza. 2. Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e smi, anche di media complessità. 3. Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati. 4.Costante aggiornamento delle norme attinenti i procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza.	1, 2 e 3 = € 500,00 1,2,3 e 4 = € 600,00

Categoria "C"

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere) correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area.	Compenso attribuibile Da un minimo di € 800,00 ad un max di € 1.400,00
1.Conseguimento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento delle attività previste dal mansionario in base alla categoria di appartenenza. 2.Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e smi, implicanti funzioni di media e talvolta elevata complessità. 3. Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati. 4.Costante aggiornamento delle norme attinenti i procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza.	1 = 800,00 1 e 2 = 1.150,00 1-2 -3 = 1.300,00 1-2-3 E 4= 1.400,00

Categoria "D"

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere) correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina del Sindaco, sentiti i Responsabili di Area.	Compenso attribuibile Da un minimo di € 2.350,00 ad un max di € 2.350,00
1. Responsabilità di Servizio nonché di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e smi, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché costante aggiornamento.	1 = 2.350,00

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 ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, metà mese, escluse le ferie ed i riposi compensativi) e viene erogata annualmente.

6. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, che abbiano un impatto economico sul fondo.

Art. 16 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. *70-quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile c Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
d) € 350.00 agli Archivisti Informatici;
e) € 350.00 agli Addetti ai servizi di Protezione Civile;

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire, con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;
Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, metà mese, escluse le ferie ed i riposi compensativi) anche in caso di assunzione e/o cessazione.

TITOLO VII - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 17 - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

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

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, per gli sponsor con atto del Responsabile PO dell'Area Amministrativa, per gli altri proventi con provvedimento del Responsabile PO della relativa Area. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 18 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

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

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- recupero evasione Imu e Tari (comma 1091 della legge di Bilancio 2019 (legge 145/2018);

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 19 - Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 1, le seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;
Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO dell'Area competente.
Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, *ex* art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

TITOLO VIII - Perfomance e Premio individuale

Art. 20 - Disciplina della performance e del premio individuale

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni, ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:
In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 26% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e sarà ripartito proporzionalmente in base al personale assegnato a ciascuna Area o Servizio non inferiore a un dipendente, per ogni Area/Servizio;

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

a) al dipendente che non ha percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
b) al dipendente con superiore valutazione media del triennio;
c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

TITOLO IX - Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 21 - Indennità di servizio esterno e/o aggiuntivo

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del C.C.N.L. 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva annua pari ad € 2.000,00. Per l'anno 2019 si prevede lo stanziamento di € 200,00.

2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del C.C.N.L 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario di servizio (diurno o serale, notturno o festivo diurno o notturno festivo	€ 2,00

4. 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.

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

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Responsabile dell'Area Vigilanza;
- dalla certificazione del Responsabile dell'Area Vigilanza che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa.

7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

8. L'indennità di cui al presenta articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;
b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
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 del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

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

Al personale della polizia locale che svolge l'attività esterna in misura inferiore al 50% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

Art. 22 - Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. *56-sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità.
Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, sono così determinati:
a) Funzionario Vigilanza che svolgano le più alte funzioni di coordinamento e controllo, attribuite con atto formale (qualora non

incaricato di Posizione Organizzativa) € 2.000/annui

b) Agente che svolgano funzioni di particolari responsabilità attribuite con atto formale (qualora non incaricato di Posizione Organizzativa) € 800/annui

4. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art.17 comma 2 lett f) del C.C.N.L. 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità, nella misura dell'importo attribuito solo in fase di prima applicazione.

5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni escluse le ferie ed i riposi compensativi).

6. L'indennità di cui al presente articolo:

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

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

Art. 23 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

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

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

al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU, e approvato con deliberazione della Giunta Municipale.

2. 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

3. La presente disciplina trova applicazione dalla data di approvazione del suddetto Regolamento.

Art. 24 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. 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. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett. b).

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata dal Responsabile dell'Area Vigilanza, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 25 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

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

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 26 - Modalità e criteri per la ripartizione della quota del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.

2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:

A. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
B. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
C. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
D. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
E. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
F. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
G. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.

3. Il Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.

4. Le penali sono definite nel regolamento e sono applicate dal Segretario comunale (in caso di assenza di dirigente). Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.

5. L’80% del fondo, destinato all’incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di P.O competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.

6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate ai dirigenti o a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell’art. 113, del Codice.

7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal Responsabile di P.O. (in quest’ultimo caso la quota relativa al Responsabile di P.O verrà liquidata dal Segretario comunale). L’accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l’atto definitivo di accertamento. In caso di applicazione delle penali definite nel relativo regolamento, prima di adottare l'atto definitivo,può essere attivato un contraddittorio. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell’art. 113, del Codice.

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

LAVORI ED OPERE					
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
ATTIVITA' GENERALE	**QUOTA PERC. ASSOLUTA**	**ATTIVITA' SPECIFICA**	**QUOTA PERCENT. RELATIVA**	**FIGURE PROFESSIONALI**	**QUOTA PERC. FIGURE PROFESSIONALI**
PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA PER INVESTIMENTI	20%	Progetto di fattibilità	50%	RUP	70,00%
				Collaboratori	30,00%
		Redazione Programma Triennale OO.PP.	50%	RUP	70,00%
				Collaboratori	30,00%
VALUTAZIONE PREVENTIVA DEI PROGETTI	15%	Attività di verifica progetto	50%	RUP	30,00%
				Verificatore	40,00%
				Collaboratori	30,00%
		Validazione del progetto	50%	RUP	30,00%
				Collaboratori	70,00%
FASE DI GARA	30%	Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria della Commissione di Gara	100%	RUP	70,00%
				Collaboratori	30,00%
RUP	25%	Responsabile Unico del Procedimento	100%		
FASE ESECUTIVA	10%	Coordinatore sicurezza fase esecutiva	30%	RUP	30,00%
				Collaboratori	70,00%
		Direzione dei lavori	50%	RUP	30,00%
				Collaboratori	70,00%
		Collaudo tecnico amministrativo o certificato di regolare esecuzione	50%	RUP	30,00%
				Collaboratori	70,00%

SERVIZI E FORNITURE		
1	**2**	**3**
ATTIVITA' GENERALE	**QUOTA PERC. ASSOLUTA**	**ATTIVITA' SPECIFICA**
PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA PER INVESTIMENTI	5%	Analisi del fabbisogno
		Programma Biennale Servizi e Forniture
FASE DI GARA	30%	Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria o attività di acquisto MEPA (o equivalenti)
RUP	25%	Responsabile Unico del Procedimento
FASE ESECUTIVA	40%	Coordinatore sicurezza fase esecutiva
		Direzione Esecuzione del Contratto
		Verifica di conformità

Art.27 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

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

a) proventi da sponsorizzazioni;
b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente e dal Segretario Comunale per le Posizioni Organizzative.

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO dell'Area competente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) C.C.N.L. 21.05.2018.

Art. 28 - Sponsorizzazioni

1. Una quota pari al 5% dei risparmi o delle entrate aggiuntive rispetto a quelle previste o delle maggiori entrate, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997 sarà destinata ad incrementare le risorse variabili del fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ai sensi dell'art. 15 comma 1, lettera d) CCNL 1/4/1999.
2. La disciplina viene rinviata al vigente specifico regolamento.
3. Le parti concordano e precisano che i compensi per lavoro straordinario o per l'attuazione di progetti di carattere istituzionale non sono incompatibili con il diritto alla percezione dell'indennità in questione che sarà corrisposta in misura proporzionale al servizio prestato presso l'ente.
4. In particolare sono esclusi i dipendenti che percepiscono i corrispettivi superiori ad € 150,00 legati allo svolgimento delle seguenti attività:

- Progettazione interna (articolo 90 del D.Lgs. n.163/2006 e ss.mm. e ii.);
- Accertamento evasione sull'Imposta Comunale sugli Immobili (Ai sensi dell'articolo 26 del relativo Regolamento, inerente il fondo per il recupero evasione ICI.

Art. 29 - Utilizzo delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione

Ai sensi dall'art. 68 del CCNL le risorse destinate ad incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse di cui all'articolo 28, sono regolate come segue:

1) Ai sensi dell'articolo 26 del Regolamento sull'Imposta Comunale sugli Immobili, il fondo per il recupero evasione ICI, è costituito da una quota delle somme regolarmente riscosse e non contestate seguito dell'emissione di avvisi di liquidazione e accertamento. La quota è determinata nel seguente modo:
   Fino a € 20.000: il 10%
   Da € 20.001 ad € 40.000: il 2%
   Da € 40.001 ad € 60.000: l'1 %
   Da € 60.001: 0,5 %
   La predetta tabella deve intendersi che per le riscossioni superiori ad € 20.000,00 la quota di € 2.000,00 è la base di partenza a cui devono essere sommate gli importi calcolati secondo le aliquote di cui al precedente punto.
   Il fondo è destinato al personale dipendente, o assegnato, anche temporaneamente in qualità di collaboratore, dell'Ufficio Tributi del Comune di Campomorone. Tale fondo è ripartito tra il Responsabile d'imposta, incaricato di posizione organizzativa e gli altri dipendenti dell'ufficio, in proporzione al tempo dedicato all'attività di accertamento. Al Responsabile dell'Area finanziaria spetta la quota del 50% del fondo. Tale somma può essere ridotta a favore del personale che, sulla base della relazione presentata dal Responsabile dell'Area finanziaria, abbia offerto un rilevante contributo all'accertamento dell'evasione fiscale.
   Premesso ciò, e tenuto conto che nell'anno di riferimento, si prevede siano accertate somme per un importo di € 2.890,32 pertanto il fondo in questione è incrementato di € 289,00, comunque a consuntivo si procederà all'effettiva rendicontazione sull'accertato e all'effettivo incremento se inferiore alla cifra prevista.

2) Ai sensi dell'art.28, sulla scorta dei predetti criteri, per l'anno 2019, la quota destinata ad incrementare il fondo creato con i risparmi di spesa conseguiti grazie alle sponsorizzazioni, ammonta a presunti € 95,00, derivanti dai contratti di sponsorizzazione conclusi dall'Amministrazione comunale per un ammontare complessivo presunto di € 1.900,00.

3) Ai sensi dell'art. 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145, la quota destinata all'incentivazione del personale dipendente non incrementa il fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente ed è disciplinato dal vigente Regolamento Incentivi

Gestione Entrate approvato con deliberazione n. 61 della Giunta Municipale nella seduta del 16 maggio 2019.

Le parti concordano e precisano che i compensi per lavoro straordinario o per l'attuazione di progetti di carattere istituzionale non sono incompatibili con il diritto alla percezione dell'indennità in questione che sarà corrisposta in misura proporzionale al servizio prestato presso l'ente.

Al fine dell'attribuzione degli incentivi sponsor, sono esclusi i dipendenti che percepiscono i corrispettivi superiori ad € 150,00 legati allo svolgimento delle seguenti attività:

- Progettazione interna (articolo 90 del D.Lgs. n.163/2006 e ss.mm. e ii.);
- Accertamento evasione (ex paragrafo 1 del presente articolo)
- recupero evasione Imu e Tari.

TITOLO X - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO E ORARI DI LAVORO

Art. 30 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente; necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare; situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;

- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede i coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 31 - Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a 6 a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.
5. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di

reperibilità non è corrisposta.

6. E' l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata, per svolgere un tempestivo intervento di sopralluogo e constatazione dello stato dei luoghi, in presenza di eventi eccezionali o comunque imprevisti ed imprevedibili.
7. Il rientro in servizio determina il pagamento dello straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità.
8. Tale servizio di sopralluogo e constatazione dello stato dei luoghi è attivato per le seguenti aree che necessitino di un intervento tempestivo in presenza di eventi eccezionali o comunque imprevisti ed imprevedibili, quali:
9. a) guasti su impianti di illuminazione pubblica, frane e pericoli diversi su strade pubbliche, perdite da fognature, acquedotti e servizi di rete, guasti e danni agli immobili comunali;
   b) servizio trasporto scolastico.
10. Il servizio di reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a 6 volte in un mese, corrispondenti a 72 ore mensili.
11. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in tal caso maggiorata del 10% e le ore di servizio effettivo vengono retribuite come lavoro straordinario.
12. 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. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
13. Il servizio di reperibilità è operativo con le sotto indicate modalità a seconda dell'area di intervento:

    Servizio di verifica di cui al punto a):
    Sabato - domenica e festivi dalle h. 7.30 alle h. 19.30
    Sarà reperibile una sola unità di personale per volta, oltre all'eventuale ausilio del personale tecnico a rotazione;

    Servizio di trasporto scolastico:
    Nel periodo scolastico nel limite massimo dei periodi sottoindicati, in base agli orari stabiliti dall'Istituto Comprensivo di Campomorone:
    dalle h. 6.00 alle h. 9.00 n. 1 addetto attività produttive con specializzazione tecnica
    dalle h. 14.00 alle h. 17.30 n. 1 addetto attività produttive con specializzazione tecnica

Art. 32 - Indennità di turno

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera 1) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, 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%.

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittima, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

L'Area Vigilanza effettuerà una turnazione di 36 ore settimanali articolata nel modo seguente:

giorni feriali (dal lunedì al sabato): 1° turno 7:30 - 13:30
2° turno 13:20 - 19:20

Nel giorno di mercato l'orario di servizio potrà essere modificato al fine di garantire il servizio.
Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1/4/1999 (riduzione di orario) ogni sei settimane verrà effettuato un giorno di riposo compensativo.
Le ore eccedenti per serali o manifestazioni rientreranno nell'istituto del lavoro straordinario.

Il Servizio di Trasporto scolastico effettua una turnazione di 35 ore settimanali poiché viene svolto un

orario di lavoro multiperiodale (Art. 25 CCNL 21/5/2018) su base plurisettimanale dell'orario ordinario così come segue:
Periodo scolastico

1° turno (ore 35 settimanali) :	lunedì - venerdì	6.50 – 11.20
		11.50 – 14.20
2° turno (ore 36 settimanali) :	lunedì – mercoledì	06.50 – 12.50
		13.20 – 17.20
	martedì – giovedì	11.00 – 13.00
		13.30 – 17.00
	venerdì	11.00 – 13.00
		13.30 – 16.30

Periodo extra scolastico
L'orario verrà proporzionalmente ridotto sulla base degli orari effettivamente svolti nel periodo scolastico al fine di raggiungere su base annuale la media di 35 ore settimanali.

Art. 33 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis,* del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue, che potranno essere utilizzate dal personale dipendente entro l'anno successivo a quello di maturazione;
b) La liquidazione delle ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, deve essere richiesta ad inizio mese successivo a quello di maturazione.

Art. 34 - Orario massimo di lavoro settimanale

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

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.
- Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 35 - Politiche degli orari di lavoro

L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio il quale è stabilito dal Sindaco di concerto con il Segretario comunale ed il Responsabile dell'Area, nel rispetto dei seguenti principi.
L'orario di lavoro è articolato in modo da contemperare le diverse esigenze a cui deve rispondere tra cui vanno incluse le esigenze organizzative e quelle dei lavoratori interessati.
Gli orari di lavoro sono standardizzati secondo i seguenti modelli:

- orario di lavoro spezzato,
- orario di lavoro con due rientri pomeridiani;
- orario di lavoro su turni;
- orario di lavoro su turno unico;
- orario di lavoro su base multiperiodale.

In ogni caso, occorre tener presente che l'orario di lavoro sarà strutturato in modo da presentare le seguenti caratteristiche:

- una fascia oraria nella quale potrà consentirsi una flessibilità certa, e cioè la possibilità per il dipendente di entrare in servizio entro un'ora definita, restituendo le ore di lavoro non prestate entro il mese in corso;
- una fascia oraria, flessibile entro limiti definiti, in cui sarà prevista, ove necessaria, la pausa lavorativa per permettere al dipendente di usufruire del servizio mensa;
- una fascia oraria di necessaria compresenza del personale.

Art. 36 - Riduzione di orario (35 ore settimanali)

Ai sensi dell'art.22 del CCNL 1/4/99 all'interno dell'Ente, a far data dall'anno 2001, erano stati individuati nell'area Vigilanza e nel servizio di trasporto scolastico il personale che svolge orario di lavoro su turni (a fronte dei quali è erogata la specifica indennità) o che effettua orario di lavoro su base plurisettimanale ai quali è stata applicata la riduzione, fino al massimo di un'ora del contingente orario settimanale con le seguenti modalità di cui all'art. 32 Indennità di turno:

Servizio Vigilanza
Fermo restando il monte ore di ferie annuali a n. 192 il conteggio della fruizione di ferie verrà effettuato sulla base di 36 settimanali e/o 6 ore giornaliere.

Servizio trasporto scolastico
Il monte ore delle ferie era stato rideterminato in n. 196,5 rapportato proporzionalmente a fronte delle 35 ore di lavoro settimanali.

Art. 37 - Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
- La dimensione del centro urbano in cui è situata la sede di lavoro;
- Particolari situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno;
- Il valore temporale della fascia oraria deve tenere conto dell'arco temporale entro il quale agisce la flessibilità. La fascia oraria è maggiore quando la flessibilità è esercitata su base giornaliera. La fascia oraria è minore quando è esercitata in posticipo di entrata nello stesso giorno, poi recuperata entro il mese corrente, in accordo con il Responsabile di Area.
- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti che non lavorino in gruppo, che preveda la possibilità di anticipare l'orario di entrata per un'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile di Area. Per coloro che lavorano in equipe è prevista una tolleranza in ingresso di dieci minuti in entrata con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile di Area

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 richiesta del dipendente, a seguito di accordo con il Responsabile dell'Area di appartenenza del dipendente stesso.

Art. 38 - Orario multiperiodale

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno, (l'articolazione dell'orario di lavoro è oggetto di confronto e questa è articolazione dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro decide e in sede decentrata possiamo aumentare le settimane del multiperiodale)
I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 16 settimane l'uno.

In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Art. 39 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art.53, comma 2 e 8, del C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
   - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
   - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, emato-chimici e strumentali;
  c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

TITOLO XI - Discipline Particolari

Art. 40 - Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 41 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 42 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 43 - Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 44 - Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art.45 - Telelavoro (lavoro a distanza)

Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L. 14.09.2000, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

Art. 46 - Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

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 mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.

Art.47 - Welfare integrativo

1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

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

e)-polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art. 48 - Salute e sicurezza sul lavoro

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti,** nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

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

Art. 49 - Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

TITOLO XII - Disposizioni Finali

Art. 50 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2019-2021 e, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

PARTE ECONOMICA 2019

Vista la deliberazione n. 89 adottata dalla Giunta Municipale nella seduta del 14 agosto 2019, con la quale è stato costituito il fondo per la contrattazione decentrata 2019 in favore del personale dipendente;

Tenuto conto:
- che non vi è attualmente chiarezza sul legame tra la consistenza e il numero di dipendenti in servizio, ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019, dato che occorre adeguare il fondo per la contrattazione integrativa del personale, nonché per la remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa in aumento o in diminuzione, al fine di garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018 e tenendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;
- che a seguito dei chiarimenti normativi, se necessario si procederà con la ricostituzione del fondo per la contrattazione decentrata anno 2019 e se il fondo dovesse diminuire rispetto a quello del 2018 le somme che dovessero essere decurtate saranno sottratte dalla performance organizzativa e individuale e sarà riproporzionata la maggiorazione del premio individuale in proporzione alla decurtazione che dovrà essere praticata.

le parti, che riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo, in relazione alle norme prima richiamate,

STIPULANO IL SEGUENTE CCDI PARTE ECONOMICA 2019

Art.1 Risorse Decentrate anno 2019

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono individuate secondo le disposizioni contenute nei CCNL Regioni/Autonomie Locali e Funzioni Locali.

Art.2 Determinazione Risorse Decentrate

Sulla base delle disposizioni dettate dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 le risorse per il salario accessorio non devono superare quelle dell'anno 2016.
Mentre non è più necessario operare la decurtazione proporzionale alla diminuzione del personale in servizio, anche tenendo conto delle unità assumibili.
La costituzione del Fondo anno 2019 è stata determinata rispettando quanto stabilito dalla citata normativa, mediante deliberazione n. 89 adottata dalla Giunta Municipale nella seduta del 14/08/2019.
Le risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umani e della produttività vengono determinate per l'anno 2019 come riportato nell'allegato B) C) D) E) F).
Complessivamente le risorse di parte stabile sono state determinate in € 171.566,24 e le risorse di parte variabile in € 30.480,70 (incluso € 9.464,90 quali risparmi disciplina straordinario).

Art. 3 Indennità di comparto

L'indennità di comparto per l'anno 2019 prevista dall'art. 33 del CCNL 2004 e finanziata con oneri a carico del fondo e prelievo a carico delle risorse di cui all'art. 67, comma 1 (risorse stabili) CCNL 2016-2018 è pari ad € 21.801,52.

Art. 4 Sistema delle progressioni economiche orizzontali

Le risorse stabili del fondo 2019 destinate a finanziare le P.E.O. già effettuate negli anni precedenti ammontano ad € 88.424,44 oltre € 4.017,05 (somma derivante dall'applicazione CCDI 21/5/2018).

Art. 5 Posizioni organizzative apicali e maggiorazione posizione del Segretario Comunale

Le indennità per posizioni organizzative sono finanziate con fondi di bilancio, poiché ente privo di dirigenza e per l'anno 2019 ammontano ad € 90.738,00 (posizione + risultato), oltre € 2.350,00 quale maggiorazione della posizione del Segretario comunale comprensiva del 25%.
A decorrere dall'anno 2020 la spesa per le Posizioni Organizzative sarà pari ad € 96.750,00 (posizione + risultato), mentre la maggiorazione della posizione del Segretario Comunale ammonterà ad € 2.700,00 comprensiva del 25% (€ 2.160,00 + € 540,00).
Tali somme scaturiscono da un incremento degli importi di cui al presente articolo, mediante utilizzo del potere assunzionale, a seguito di deliberazione n.76/2019 della Giunta Municipale, esecutiva ai sensi di

legge.

Articolo 6 Le Indennità

Per l'anno 2019 sono previste le seguenti indennità:
Indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori) € 14.650,00
Indennità di turno, reperibilità e lavoro ordinario festivo € 13.400,00
Indennità di specifiche responsabilità art.70 quinques CCNL 21/5/2019 € 9.600,00
Indennità di servizio esterno art. 56 quinques CCNL 21/5/2019 € 200,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'erogazione delle suddette indennità, saranno ripartiti quali compensi per premialità di cui al successivo art. 9.
Si dà atto che sino alla data di sottoscrizione del presente CCDI sono state applicate le norme del CCDI 2018.

Articolo 7 Compensi derivanti da economie per sponsorizzazioni

E' previsto per l'anno 2019 un importo di € 95,00 per sponsorizzazioni disciplinate dall'art. 28 del presente CCDI 2019-2021 normativo.

Articolo 8 Compensi per recupero evasione ICI

Nell'anno di riferimento, si prevede siano accertate somme per un importo di € 2.890,32 pertanto le somme da destinare al personale ammonta ad € 289,00, comunque a consuntivo si procederà all'effettiva rendicontazione sull'accertato e all'effettivo incremento e ripartizione se inferiore alla cifra prevista, ai sensi dell'art. 29 parte normativa.

Articolo 9 Compensi per premialità

1) Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all' art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 21-5-2018, pari ad **€ 9.464,90** derivanti dai risparmi del lavoro straordinario anno 2017, oltre **€ 14.564,60**, determinati dall'applicazione del comma 4 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 ovvero sono ricondotte agli obiettivi/processi di performance, del Piano della Performance anno 2019, che è stato certificato dal NIV, secondo i criteri definiti dall'art. 37 del CCNL 22.01.2001 e dagli artt. 5 comma 2 e 7 del D.lgs. 150/2009.
Tali processi riguardano:

a) Obiettivo gestionale 2 "Digitalizzazione: implementazione strumenti e procedure finalizzati all'attuazione delle norme citate dal Codice Amministrazione Digitale. Indicatore di particolare rilevanza:

N. **fascicoli** documentali digitali predisposti e registrati sul software gestionale	80

b) Obiettivo gestionale 31 "Progettare e gestire viabilità, circolazione e servizi connessi (manutenzioni, segnaletica, illuminazione, parcheggi) con la massima efficienza e tempestività". Indicatore di particolare rilevanza:

N. interventi su buche strade asfaltate eseguiti/km. di strade pavimentate	25/29

c) Obiettivo gestionale 15 "Erogazione dei servizi di assistenza scolastica (trasporto, refezione, sostegno alunni disabili, pre-post scuola) secondo criteri di qualità e professionalità". Indicatore di particolare rilevanza:

n. gite scolastiche effettuate con gli scuolabus	82

2) Sono inoltre previsti **€ 6.000,00,** dederivanti dall'applicazione del comma 3, lett. i) dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 (già CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5) (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.), somma stanziata per l'obiettivo gestionale n. 9 dal titolo "Portale del dipendente: Implementazione per la gestione ottimale delle presenze", con finalità di garantire una gestione efficace ed efficiente e costantemente aggiornata degli aspetti giuridici e contrattuali del personale e le statistiche annesse anche in funzione delle nuove normative in vigore.

3) L'importo preventivato complessivo dei compensi da ripartire, per performance organizzativa e individuale prevista all'art. 20 - "Disciplina della performance e del premio individuale" del presente contratto, ammonta ad € 40.105,03.

4) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dei criteri generali della metodologia di valutazione del personale ai fini della ripartizione delle risorse incentivanti destinate.

5) Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate ai processi performanti individuati dal NIV sulla base dei seguenti criteri: per il solo anno 2019, le parti convengono che il budget per ogni obiettivo performante corrisponde:
   a) somma dei tempi dedicati al netto delle PO sui processi performanti, tale operazione permette di individuare le unità coinvolte nei processi performanti.
   b) l'importo della performance organizzativa viene ripartito per unità coinvolte nei processi performanti, tale operazione permette di determinare il budget medio per unità coinvolta.
   c) la Posizione Organizzativa attribuisce il budget medio alle unità coinvolte nei processi performanti in parti uguali.

   L'esercizio della valutazione finale sono esercitate dalla PO ai sensi dell'art. 5 c 2 del DLgs 165 nonché dell'art. 6 del CCNL 31.03.1999. (Rif.to Allegato (D) Obiettivi di Performance 2019 dipendenti).

   A consuntivo, il NIV, verificato il conseguimento degli obiettivi e dei processi, ne certifica la percentuale di raggiungimento, che determina il budget definitivo da distribuire ai dipendenti, eventuali avanzi derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi costituiranno disponibilità economiche rispetto agli obiettivi maggiormente raggiunti ed ai punteggi migliori tra le valutazioni dei dipendenti espresse dal Titolare Posizione Organizzativa di riferimento secondo le schede approvate.
6) La scheda di valutazione, con la percentuale di apporto a ciascuno ai processi (attesa e definitiva) e il peso attribuito ai comportamenti, viene portata a conoscenza di ognuno, secondo le modalità e i tempi previsti dal nuovo sistema di metodologia di valutazione della performance.
7) Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di giugno dell'anno successivo.
8) La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in sevizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.
9) Il budget individuale ai fini della presenza in servizio è abbattuto per dodicesimi se l'assenza dal servizio è superiore a 30 giorni; entro i trenta giorni è ricondotta alla valutazione.
10) Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni uguali e superiori a 85% sulla base del riparto per valore punto nel limite del budget di processo/obiettivo.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE PUBBLICA	R.S.U.	DI PARTE SINDACALE

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23 DLgs n.150/2009).

3. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.

4. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure *definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.*

7. In sede di Conferenza dei Responsabili di Area, le somme aggiuntive vengono suddivise tra le strutture, destinando a ciascuna Area un proprio *budget.*

8. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Requisiti di partecipazione.

a) Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. B		**Cat. C**		**Cat. D**	
B1		C1		D1	
B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
B3	3 anni	C3	3 anni	D3	4 anni
B4	3 anni	C4	4 anni	D4	5 anni
B5	3 anni	C5	4 anni	D5	5 anni
B6	3 anni	C6	5 anni	D6	5 anni
B7	4 anni			D7	5 anni
B8	4 anni				

b) Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 del punteggio di valutazione.

c) Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio (inferiori alla multa) e delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione. Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione.

Procedure selettive e criteri di valutazione.

a) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.

b) Le graduatorie saranno stilate dall'Ufficio Personale, che terrà conto della documentazione contenuta nel fascicolo personale di ciascun dipendente, per Area o Servizio e per categoria applicando i seguenti criteri:

1. **Punti 70**: la valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e sarà rapportata a 70esimi.
   In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle tre valutazioni più recenti.

2. **Punti 15:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

3. **Punti 15:** competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: Vengono riconosciuti punti 1,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).

d) Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 49% dei dipendenti dell'ente. Per ogni Area non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria.

e) Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

f) Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA, a parità di categoria o posizione giuridica.

9. In caso di valutazione positiva nel triennio precedente, con un punteggio medio pari a 100 il periodo di permanenza nella fascia inferiore richiesto per accedere alla fascia superiore è così determinato:

Cat. B		Cat. C		Cat.D	
B1		C1		D1	
B2	2 anni	C2	2 anni	D2	3 anni
B3	2 anni	C3	2 anni	D3	3 anni
B4	2 anni	C4	3 anni	D4	4 anni
B5	2 anni	C5	3 anni	D5	4 anni
B6	2 anni	C6	4 anni	D6	4 anni
B7	3 anni			D7	4 anni
B8	3 anni				

10. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

11. Le graduatorie, distinte per Area, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per comunicazione interna informatizzata) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

12. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

13. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria, come previsto dall'art.51, comma 7 del CCNL 21/5/2018.

14. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 8 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.