



Comune di San Michele al Tagliamento

CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

COMUNE DI SAN MICHELE AL TAGLIAMENTO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019-2021

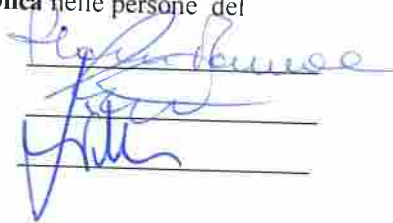
Il giorno 26 AGO, 2019, alle ore _____, presso la Sede Comunale, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione Trattante di parte Pubblica nelle persone del

Presidente dott.ssa Tamara Plozzer

Componente dott. William Cremasco

Componente dott. Luca Villotta



R.S.U. Aziendale

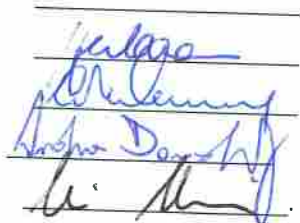
Biason Erika

Cassan Irene

Corazza Antonio

Donadonibus Andrea

Mio Monica



Organizzazioni Sindacali

FP CGIL sig. _____ firma _____

CISL FP sig. ALBERTA CARCO firma alberta carco

UIL FP sig. MARIO RAGNO firma mario ragno

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto la INTESA di CCDI 2019/2021 così come di seguito



COMUNE DI SAN MICHELE AL TAGLIAMENTO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019-2021

Premessa

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Art. 4 – Personale in distacco sindacale

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Obiettivi e strumenti

Art. 6 – Informazione, confronto e organismo paritetico

Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa

Art. 8 - Assemblee sindacali

Art. 9 - Diritti e agibilità sindacali

Art. 10 – Sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 11 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate

Art. 12 – Utilizzo del Fondo Risorse decentrate

Art. 13 – Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

Art. 14 – Differenziazione premio individuale

CAPO II – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 15 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione organizzativa

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 16 – Principi generali

Art. 17 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c)

CAPO IV –COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 18 – Principi generali

Art. 19 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

Art. 20 – Art. 20 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità art. 70 *quinques* comma 2

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità art. 70 *quinques* comma 1

CAPO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a small number '2' next to them.

Art. 23 - Indennità di turno.

Art. 24 - Indennità di servizio esterno.

Art. 25 - Indennità di funzione ex art. 56 *sexies*

Art. 26 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 27 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 28 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

Art. 29 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO III - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 30 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

Art. 31 - Welfare integrativo

Art. 32 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo

Art. 33 - Disposizione finale



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. A small number '3' is written above one of the signatures on the right.

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

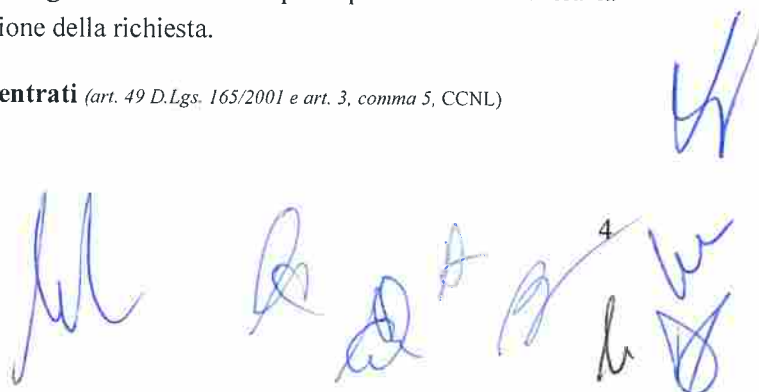
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.¹
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione, fatte salve esplicite diverse decorrenze.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo (annuale) di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.
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.
5. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
6. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
7. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

¹ Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004

The image shows several handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. The signatures appear to be from the representatives of the parties involved in the contract.

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
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.

Art. 4 – Personale in distacco sindacale

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL 22.01.2004² il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
4. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18. Ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, rimangono comunque escluse dalla contrattazione:
 - a. le materie attinenti all'organizzazione degli uffici

² Art. 39 - Dipendenti in distacco sindacale: 1. Il comma 1 dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000, relativo alla tutela del trattamento economico del personale in distacco sindacale, è completato, prima del punto, con la seguente disciplina: "ivi comprese le quote della tredicesima mensilità, nonché la indennità di comparto disciplinata dall'art. 33," 2. Il comma 2 dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000 è integrato come segue: "In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale."

5



- b. le materie afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001;
- c. il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
- d. le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421³.

Art. 6 – Informazione, confronto e organismo paritetico (artt. 4, 5 e 6 CCNL)

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.
3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.
6. L'Organismo paritetico per l'innovazione è obbligatorio per gli enti con più di 300 dipendenti e costituisce una nuova modalità relazionale con la finalità di attivare stabilmente dialoghi aperti e collaborativi su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato.

Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL, con riferimento alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate, delle misure delle indennità o l'elevazione di limiti particolari.

³ Si tratta delle materie per le quali la legge delega in materia di pubblico impiego stabiliva che dovevano essere "regolate con legge, ovvero sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi"

- le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
- i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro; i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali interessate, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca;

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom, with a small number '6' written near the bottom right.

3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

Art. 8 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente⁴.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
5. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.
6. I Dirigenti responsabili di Settore o loro delegati, trasmettono al Servizio Personale l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea.
7. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente responsabile del settore.
8. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro

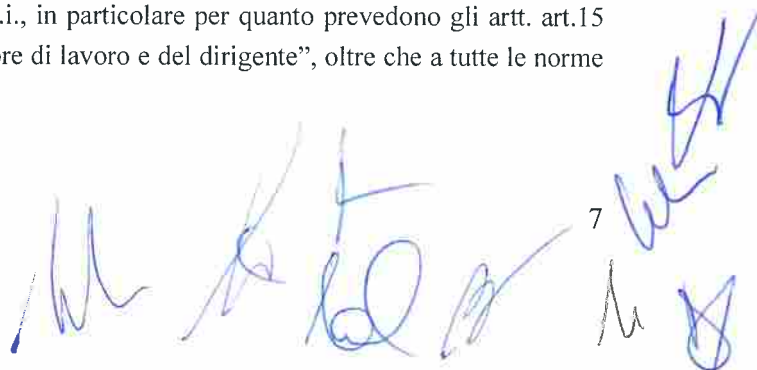
Art. 9 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL, dotando le prime di un apposito indirizzo di posta elettronica aziendale.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) al Servizio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
5. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di assegnazione in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

Art. 10 – Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Ente assume l'impegno al rispetto di tutte le norme a tutela della salute dei dipendenti e l'attenta verifica dell'attuazione del D.Lgs. 81/2009 e s.m.i., in particolare per quanto prevedono gli artt. art.15 "misure generali di tutela" e 18 "obblighi del datore di lavoro e del dirigente", oltre che a tutte le norme

⁴ utilizzo del codice adottato nel sistema di rilevazione delle presenze



7

- vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
 3. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del D. Lgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste dal presente CCDI.
 4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio
 5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

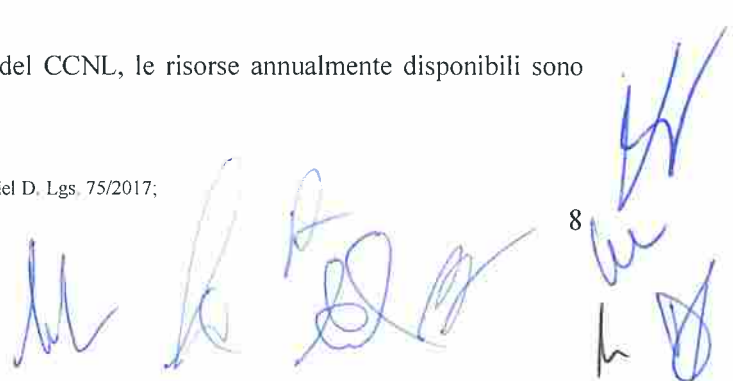
Art. 11 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3 del presente CCDI.
3. Secondo quanto previsto dall'art.67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile, viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (per es. nuovo assetto, nuova pesatura etc) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016 ai sensi della previsione contenuta nell'art. 7 comma 4 lett. u) del CCNL 21.05.2018 che richiama l'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017⁵

Art. 12 – Utilizzo del Fondo Risorse decentrate

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68 comma 1 del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

⁵ cfr. art. 7 comma 4 lett. u) e il rinvio in esso contenuto all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017;



8

- a) premi correlati alla performance organizzative;
 - b) premi correlati alla performance individuale
 - c) indennità condizioni di lavoro;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24 comma 1 del CCNL 14.09.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56 *sexies* ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 *quinques* del CCNL 21.05.2019 per il personale di polizia locale;
 - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL, ivi compresi i compensi Istat;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. f)⁶;
 - i) progressioni economiche;
 - j) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
2. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 c.d. parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge, f) messi notificatori e g) personale case da gioco);

Art. 13 – Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

1. La contrattazione del presente articolo definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:
- i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati
 - i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nelle prestazioni
- Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "**Performance organizzativa**" e "**Performance individuale**" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.
2. La modalità di determinazione del budget per settore è la seguente:
Annualmente il Servizio Personale suddivide il fondo destinato alla produttività in due quote:
- **una quota pari al 70% (A)** è destinato a premiare la performance organizzativa per la cui quantificazione si tiene conto della presenza in servizio (assunzioni e cessazione in corso d'anno, della tipologia di rapporto di lavoro (t. pieno e p. time) e non si tiene conto della categoria di appartenenza;
 - **una quota pari al 30% (B)** è destinato a premiare la performance individuale per la cui quantificazione si tiene conto della presenza in servizio (assunzioni e cessazione in corso d'anno, della tipologia di rapporto di lavoro (t. pieno e p. time) e della categoria di appartenenza secondo i seguenti indicatori: **cat. A 1,00 – cat. B 1,15 - cat. C 1,30 - cat. D 1,45;**

⁶ secondo la disciplina dell'art. 54 CCNL 14.9.2000; gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

9

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Ai fini della determinazione del budget per settori si tiene conto della media del personale in servizio al 01.01 e al 31.12 dell'anno di riferimento per singoli settori.

Valore performance organizzativa = **70% della produttività / n. medio dipendenti**

Budget di settore = V.P.O. x n. medio dipendenti singoli settori x % raggiungimento obiettivi

Premio performance organizzativa = budget di settore / Σ coefficienti individuali dipendenti del settore x coefficiente individuale

Coefficiente individuale = presenza su 365 gg x (% rapporto di lavoro) x (valutazione individuale)

Valore performance individuale = **30% produttività⁷ / 365 x ((nn. dip. cat. A x 1,00)+(nn. dip. cat. B x 1,15) + (nn. dip. cat. C x 1,30) + (nn. dip. cat. D x 1,45)**

Budget di settore = (Y * 365 *n. dip. di settore cat. A * 1,00) + (Y * 365 *n. dip. di settore cat. B * 1,15) + (Y * 365 *n. dip. di settore cat. C * 1,30) + (Y * 365 *n. dip. di settore cat. D * 1,45)

Premio performance individuale = budget di settore / Σ coefficienti individuali dipendenti del settore x coefficiente individuale

Coefficiente individuale = presenza su 365 gg x (% rapporto di lavoro) x (valutazione individuale) x (categoria)

3. La modalità di erogazione dei premi collegati alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente (per settore/servizio), con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato secondo le tabelle sottostanti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 51% a 65%	da 65% a 80%	da 81% a 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa	80%	90%	100%

⁷ Più le economie da performance organizzativa

erogata			
---------	--	--	--

Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate al budget complessivo della performance individuale

4. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. Si valuta il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi nell'ambito del settore organizzativo di riferimento. Per il personale dipendente, non titolare di un'indennità di posizione, i rapporti tra la componente "risultati" e i comportamenti organizzativi si modificano e il grado di apporto individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ha un peso percentuale diverso a seconda della categoria di appartenenza come da schede;

I valutatori di ciascun Settore, in sede di conferenza dei servizi, stabiliscono dei criteri per l'attribuzione dei punteggi assicurando il principio dell'omogeneità di valutazione tra le aree.

5. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a:

- infortunio sul lavoro
- congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse
- congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria) e interdizione anticipata per maternità
- terapie salvavita ed altre assimilabili,
- permessi retribuiti per donatori di sangue o permessi retribuiti per donatori di midollo osseo
- permessi per funzioni elettorali
- permessi per lutto
- permessi per citazioni a testimoniare
- assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001
- permessi legge 104/92
- recupero di prestazioni di lavoro straordinario
- permessi sindacali retribuiti
- congedi per le donne vittime di violenza.

Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

6. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di lavoro superiore a mesi sei (6), concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo. Il personale assunto in corso d'anno a tempo

indeterminato concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati in caso di periodo di lavoro non inferiore a 120 giorni.

7. La quota di premio individuale è calcolata sommando valutazione ricevuta, presenza in servizio (intesa come assunzione e cessazione in corso d'anno) , tipologia di rapporto di lavoro e categoria che costituisce il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
8. La valutazione individuale è determinata secondo le schede di valutazione allegate.

Art. 14 – Differenziazione premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b)⁸, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La maggiorazione deve corrispondere ad un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite assegnato a ciascuna categoria tenuto conto della presenza in servizio e del tipo di rapporto di lavoro in essere (tempo pieno – part time);
3. Il sistema viene applicato per Settore. Il personale di ciascuna categoria (associando personale cat. A con cat. B) che consegue annualmente la valutazione più elevata va riconosciuta una maggiorazione del premio correlata alla performance individuale (a parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente). La metodologia si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definire in sede di contrattazione integrativa decentrata quanti dipendenti avranno diritto alla maggiorazione (1 per settore);
 - b) per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale ai dipendenti con valutazione più elevata viene applicata la maggiorazione del 30%;

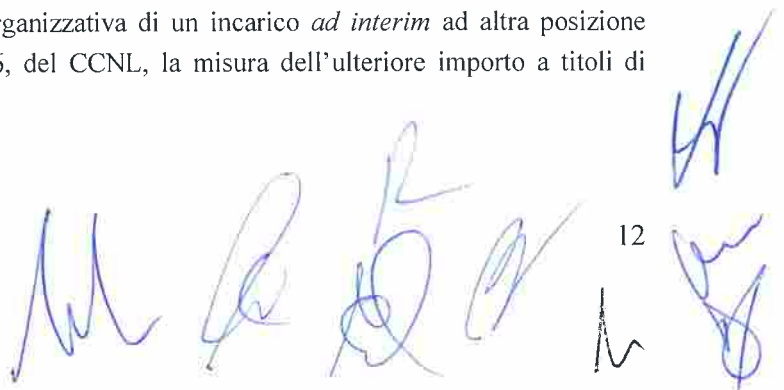
CAPO II – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 15 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione organizzativa

1. Con deliberazione di G.C. n. 264 del 15.11.2018 di approvazione del regolamento per l'area delle posizioni organizzative sono stati adottati i criteri e il sistema di valutazione per l'erogazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa;
2. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente
3. L'effettiva misura della retribuzione di risultato da corrispondere dipende dall'esito della valutazione effettuata dal dirigente come da scheda allegata alla deliberazione sopra nominata, da erogarsi secondo le tempistiche di erogazione della produttività area dipendenti⁹;
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titoli di

⁸ b) premi correlati alla performance individuale;

⁹ cfr. G.C. n. 264/2018



12

retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim e sentito l'ODV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente;

5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta di una somma equivalente al _% degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa;

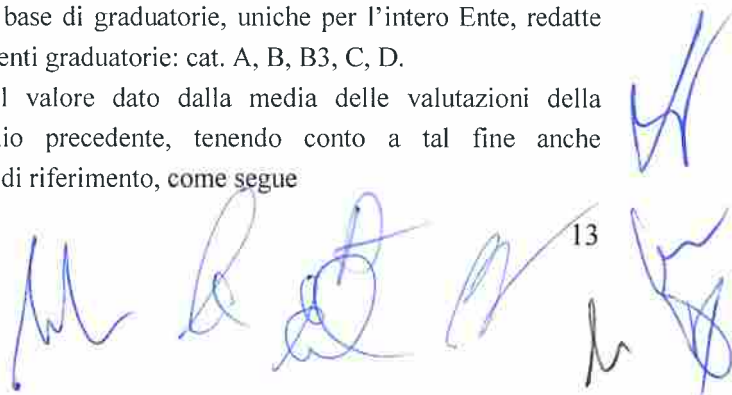
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 16 – Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 17 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c)

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 30% dei dipendenti dell'ente.
2. Con cadenza annuale è individuato il numero delle progressioni da effettuare, la distribuzione in percentuale nelle categorie di appartenenza, distinguendo le posizioni giuridiche, e il personale titolare delle posizioni organizzative, nonché la quantificazione delle risorse necessarie. A fini perequativi le valutazioni effettuate dai dirigenti dei singoli settori sono riparametrate. Il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell'arco di un triennio.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei (36) mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione. Per le progressioni nell'ultimo livello della categoria di appartenenza è necessario avere maturato almeno quarantotto (48) mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. A, B, B3, C, D.
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, come segue



13

- **Incidenza della valutazione 80%**
 - **Incidenza esperienza maturata 20%** dove per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione acquisita. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 1 per ogni anno di permanenza nella posizione economica, esclusi gli anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita necessari alla progressione.
7. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO sia rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi; qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

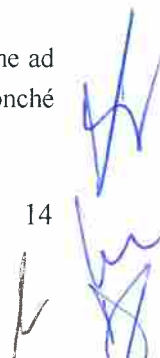
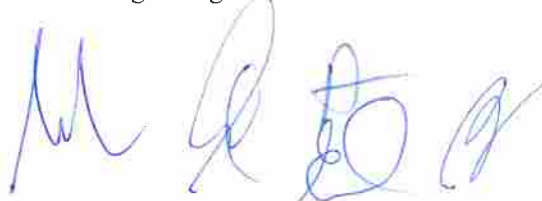
CAPO IV –COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 18 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità e ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. 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 Dirigente / Responsabile di Settore.
7. Tutti gli importi delle indennità 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate. In caso di parità si applicheranno il criterio di anzianità nella categoria e successivamente all'interno della p.a.

Art. 19 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;



- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14 si stabilisce che la presente indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: dal sistema di rilevazione presenze/assenza.

3. 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, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14, si stabilisce che la presente indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: dal sistema di rilevazione presenze/assenze

4. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e tenuti alla rendicontazione formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in

attività che non comportano maneggio di valori di cassa. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente competente.

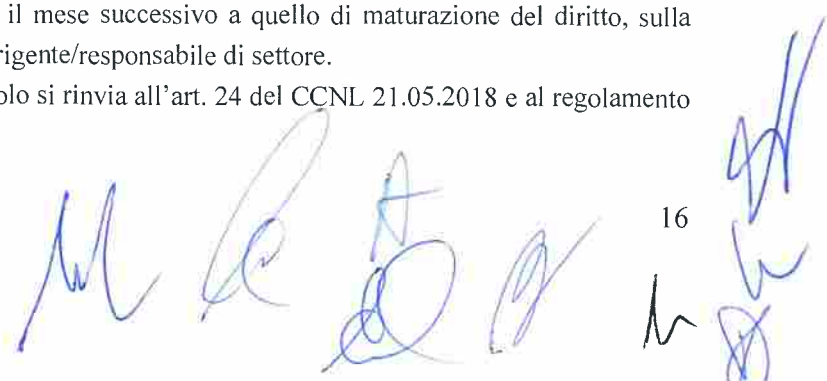
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti: dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

personale esposto a rischio	basso	€ 1,00/giorno
	medio	€ 1,50/giorno
	alto	€ 2,00/giorno
personale esposto a disagio		€ 1,50/giorno
personale esposto a maneggio valori formalmente incarico di Agente Contabile	media mensile < € 1.000,00	€ 1,00/giorno
	media mensile tra € 1.001,00 e € 5.000,00	€ 1,50/giorno
	media mensile > € 5.001,00	€ 2,00/giorno

Art. 20 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro nell'arco di trenta minuti.
3. I turni di reperibilità per ciascun dipendente sono fino a 6 volte in un mese, con rotazione fra i soggetti interessati. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o per l'ampliamento dei servizi o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 8 il numero delle volte in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. In periodi di particolare attività detto numero può essere ulteriormente elevato, fermo rimanendo il limite massimo di n. 10 turni di reperibilità nel corso di un periodo quadrimestrale da intendersi a scorrimento.
4. Nel caso di cui al comma precedente, e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 6 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata a € 13,00.
5. L'indennità in oggetto compete anche al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nei giorni festivi e limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive.
6. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.
7. Per quanto non esplicito nel presente articolo si rinvia all'art. 24 del CCNL 21.05.2018 e al regolamento adottato dall'ente per quanto compatibile.



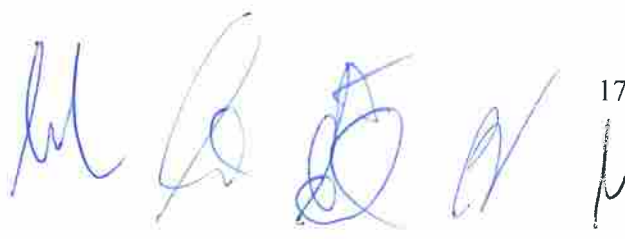
8. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità art. 70 *quinques* comma 2

1. L'indennità prevista dall'art. 70 *quinques*, comma 2, del CCNL compete alle seguenti figure:
 - a. personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b. personale che svolge il ruolo di archivista informatico o di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
 - c. personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d. messi notificatori che svolgano funzioni di Ufficiale Giudiziario
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 5 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Per le funzioni di cui al comma 5 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
 - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità art. 70 *quinques* comma 1

1. Ai sensi dell'art.70 *quinques* 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 Dirigenti/Responsabili di Settore 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'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
4. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Posizioni Organizzative dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con funzioni vicarie del Responsabile di Settore esercitate in alternanza con lo stesso;
 - b. conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;

 17

- c. conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
- d. conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;
5. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo è determinato di anno in anno (o con accordo pluriennale) in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra i Dirigenti/Responsabili di settore, ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconoscitivo. L'importo delle singole indennità sono parametrizzate alle risorse destinate annualmente all'istituto.
6. Si prevedono due gradi di responsabilità:
- Tipologia di responsabilità "GRADO A":** è attribuita al personale di Categoria D, o in mancanza di queste a personale di categoria C, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i e del coordinamento dei Servizi.
- Tipologia responsabilità "GRADO B":** comprende i dipendenti di categoria D, C e B incaricati formalmente di responsabilità.
- Tipologia responsabilità "GRADO C":** comprende i dipendenti di categoria B incaricati formalmente del coordinamento di un gruppo di personale di cat. A e B, elencando i nominativi soggetti a coordinamento
7. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 *quinquies* comma 1 del CCNL 21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima, sulla base dei punteggi assegnati in base alle tabelle allegate:

	GRADO A	IMPORTO	GRADO B	IMPORTO	GRADO C
III livello	da 11 punti fino a 18 punti	da € 1.750,00 a € 3.000,00	da 11 punti fino a 18 punti	da € 1.160,00 a € 2.000,00	Punti 1 600,00
II livello	da 7 punti fino a 10 punti	da € 1.070,00 a € 1.580,00	da 7 punti fino a 10 punti	da € 720,00 a € 1.050,00	Punti 2 750,00
I livello	6 punti	€ 900,00	6 punti	€ 600,00	Punti 3 1.000,00

SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	GRADO A PUNTI DA 1 A 3	GRADO B PUNTI DA 1 A 3
A) RESPONSABILITA'		
Responsabilità giuridica	Oltre 3 procedimenti	Fino a 3 procedimenti

18

formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti	congiuntamente a coordinamento del servizio o di personale	
	Alta esposizione verso la magistratura ordinaria e Contabile	Ricadute dei procedimenti verso la magistratura ordinaria e contabile
B) PROFESSIONALITA'		
Conoscenze tecnico giuridiche	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio	Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio.
C) COMPLESSITA'		
Complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna	Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenze significativa di relazioni collaborative o con istituzioni/organismi esterni
Totale complessivo		

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	GRADO C PUNTI DA 1 A 3		
	da 1 a 3	da 4 a 5	oltre 5
Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro di personale A o B	1	2	3

8. La presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è considerato mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico) ed è riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).

CAPO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 23 - Indennità di turno.

1. L'attività del Corpo di Polizia Locale è organizzata in turni ed in funzione degli obiettivi propri dell'ente. L'indennità di turno è riconosciuta al personale appartenente al Corpo di Polizia Locale solo in caso di rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere con distribuzione mensile, equilibrata ed avvicendata, dei turni di lavoro.

19

2. Ai sensi dell'art. 23 comma 8, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, così come elencati dall'art. 27 CCNL 21.05.2018¹⁰ e integrati in materia di turni di lavoro notturni dalle fattispecie genitori separati o divorziati con figli minori di anni 14, possono, a richiesta, essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni.
3. Per quanto non previsto nel presente articoli si richiama interamente la normativa di cui all'art. 23 del CCNL 21.05.2018.
4. Si applica l'art. 22 del CCNL del 1.04.1999 in ordine alla riduzione oraria con verifica annuale.

Art. 24 - Indennità di servizio esterno.

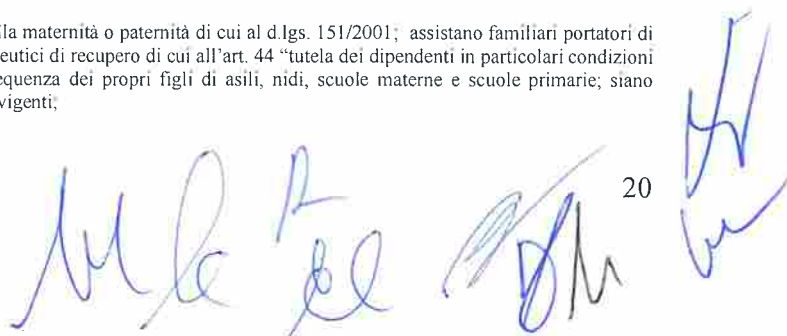
1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: da € 1,00 a € 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata
 - personale esposto a servizi esterni di vigilanza per più della metà dell'orario di lavoro giornaliero € 2,50/giorno;
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - 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;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis¹¹.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 25 - Indennità di funzione ex art. 56 sexies

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare di tale indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità per ciò che attiene ai seguenti incarichi:
 - Comandante del servizio di polizia Locale qualora non incaricato di P. O. € 3.000,00 annui;
 - Vice comandante del servizio di polizia locale qualora non incaricato di P.O. cat. D € 2.500,00 annui;
 - Agenti incaricati di particolari responsabilità si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 20 del presente CCDI in merito alla attribuzione e quantificazione;

¹⁰ Cfr. art. 27 CCNL 21.05.2018...beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. 151/2001; assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992; siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 "tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche"; si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili, nidi, scuole materne e scuole primarie; siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

¹¹ Indennità condizioni di lavoro



20

3. 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 effettivi), ed è riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.199;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

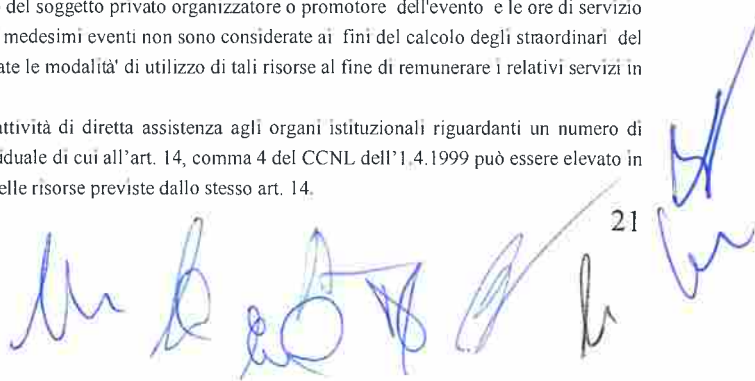
Art. 26- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017¹² e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000¹³ e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art. 27 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

¹² A decorrere dal 2017, le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità' della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso. In sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità' di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

¹³ Per esigenze eccezionali - debitamente motivate 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 di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.



21

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 forme pensionistiche individuali;
 - b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina dell'art. 67 comma 5 lett. b)¹⁴.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g).)

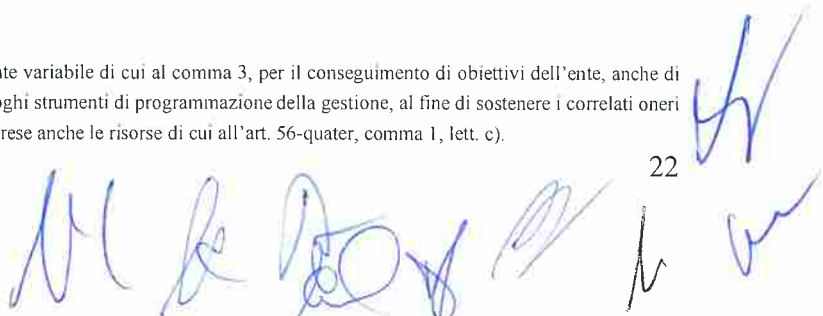
1. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione verranno concordati tra le parti di volta in volta in funzione della tipologia e stima dell'entità delle risorse che si renderanno disponibili nonché del personale potenzialmente coinvolto nelle attività oggetto di incentivazione.
3. Il singolo dipendente che percepisce, nel corso del medesimo anno solare, uno o più compensi, anche previsti da diverse norme di legge, complessivamente superiore al valore medio del premio correlato alla performance della generalità dei dipendenti, subirà una riduzione come segue:
viene individuata una franchigia pari al 500 euro; per ogni euro di incentivo introitato oltre la franchigia viene ridotto del 50% la pari quota della produttività organizzativa;
4. Le economie che si genereranno vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore degli altri dipendenti.

Art. 29 - Welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72)

Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Azienda può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa. Esso rappresenta, dal punto di vista:

- del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare
 - dell'impresa, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
 - sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività – anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica – attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.
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) **incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio:**
l'amministrazione si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico.

¹⁴ Gli enti possono destinare apposite risorse ... b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).



b) iniziative di sostegno al reddito della famiglia: le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie cui i criteri di valutazione sia il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:

- Asilo nido
- Scuole materne
- Servizi integrativi di mensa
- Trasporto scolastico
- Baby sitting
- Trasporto pubblico locale a favore del dipendente
- familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)

c) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli: le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie cui i criteri di valutazione siano i punteggi scolastici e il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:

- Centri estivi e invernali
- Borse di studio
- Assegni o premi di merito
- Libri scolastici
- Rette universitarie o scolastiche

a) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale: servizi forniti direttamente dal datore di lavoro, o per conto del datore di lavoro da soggetti esterni, ai dipendenti e ai loro famigliari, con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, culto. E' prevista compartecipazione al costo del servizio da parte del lavoratore. I servizi possono essere i seguenti:

- Assistenza sociale (es. baby sitter, badante, ecc.)
- Iscrizione a corsi extraprofessionali
- Iscrizioni a corsi di lingua

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. 30 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72)

1. Non essendovi disponibilità già stanziate dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 31 - Disposizione finale

01 LUG. 2019

1. Le disposizioni del presente CCDI entrano in vigore dal _____ con eccezione delle seguenti che entrano in vigore come di seguito specificato:

art. 22 indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 dal 1 gennaio 2020

2. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.