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

Art.1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è ispirato al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini e agli utenti e predispone le condizioni per la crescita professionale dei lavoratori e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Ai sensi dell'art.1 del CCNL 21/05/2018 il presente C.C.D.I., si applica a tutto il personale dipendente, non dirigente, in servizio presso l'Ente, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, tempo determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.

2. Il presente contratto ha validità triennale; gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo dalla data di sottoscrizione, conserva la sua efficacia sino alla stipula di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un CCNL o di atti legislativi che dettino norme incompatibili con il presente CCDI e sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.

3. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

4. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

5. Le Parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico Fondo di Produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente.

6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art.2 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi

diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) 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; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione (**per i gli enti con più di 300 dipendenti**)

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 3 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 CCNL 22/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere chiesto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

c) l'individuazione dei profili professionali;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL 21.05.2018;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione ;

i) negli enti con meno di 300 dipendenti linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 5 - Organismo paritetico per l'innovazione

(obbligatorio negli enti con più di 300 dipendenti)

Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie - tempi e procedure

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 al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- la R. S. U.;
- i rappresentanti delle sigle sindacali per ciascuna Organizzazione Sindacale territoriale di categoria firmataria del CCNL normativo in applicazione;

3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. L'Amministrazione procederà alla convocazione della delegazione trattante almeno 3 giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro. Qualora la richiesta di convocazione provenga da un'organizzazione sindacale o dalla RSU, l'Amministrazione procederà alla convocazione, se l'oggetto della convocazione sia materia di contrattazione o concertazione, nei successivi cinque giorni. Tutte le convocazioni saranno indirizzate alle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L. normativo in vigore, nonché ai componenti della RSU o al suo rappresentante qualora nominato.

Fatto salvo quanto previsto dall'art.4 (informazione) - dall'art.5 (confronto) - dall'art.7 (materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa) - dall'art.8 (tempi e procedure per la contrattazione collettiva decentrata integrativa) - dall'art.9 (contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale) del CCNL 2016/18, al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene quanto segue:

- a) viene assicurata la contrattazione integrativa sulle materie attinenti il personale (art.7 comma 4 lettere dalla a) alla z) CCNL normativo vigente), l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la salute e la sicurezza nel posto di lavoro previste dal vigente C.C.N.L. ; è altresì garantito il diritto di informazione ed accesso agli atti adottati dall'amministrazione nelle materie suindicate.
- b) Per ogni incontro di Delegazione trattante deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.
- c) Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che deve riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso dovrà essere contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante.
- d) Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo.
- e) Gli accordi sottoscritti verranno recepiti con atto dell'organo competente entro 30 giorni o, oltre tale termine, nella prima riunione utile;
- f) nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai dirigenti riguardanti materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle OO.SS., come risultanti dai verbali degli incontri.
- g) Saranno messi a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, una bacheca per le comunicazioni di interesse sindacale, una sede unica per le riunioni di lavoro e locali per le assemblee.

Presso il Servizio Risorse umane vengono conservati tutti i verbali delle riunioni di delegazione trattante ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione decentrata integrativa.

Art.7 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di

unico organo legittimato alla interpretazione autentica.

5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art.8 – Assemblee sindacali – Permessi

AL COMMA 6) 2° RIGO E' STATA MODIFICATA LA PAROLA SETTE GIONI CON TRE GIORNI

La RSU e le OO.SS. rappresentative possono, così come previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998 e ss.mm.ii. e dai CCNL di comparto, indire assemblee dei lavoratori inerenti a materie di interesse sindacale del lavoro, in modo congiunto o disgiunto.

I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali, salva la necessità di garantire i servizi minimi essenziali.

Per la partecipazione alle assemblee ciascun lavoratore può usufruire di un monte ore annuo pari a **10 ore**, considerate a tutti gli effetti orario di servizio. Tale monte ore deve essere utilizzato solo per il tempo strettamente necessario per la partecipazione ai lavori dell'assemblea, compreso il tempo necessario per recarsi sul luogo di svolgimento della stessa.

Sarà cura del Servizio Risorse umane verificare il rispetto del monte ore annuo per la partecipazione alle assemblee.

Le comunicazioni inerenti allo svolgimento delle assemblee saranno trasmesse ai Capi Settore e/o Responsabili di servizio che avranno l'onere di informare i propri dipendenti.

La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'Amministrazione, al Servizio Risorse Umane, almeno **TRE GIORNI** lavorativi prima della data prevista per l'assemblea. Inoltre, in tale comunicazione devono essere indicati la data, il luogo, l'orario e l'argomento all'ordine del giorno. Eventuali condizioni, eccezionali e motivate, che comportino l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'Assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima ai soggetti sindacali promotori.

L'Amministrazione, qualora l'assemblea sia stata convocata nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente, se richiesta, autorizza l'uso dei locali per lo svolgimento dell'assemblea, durante il quale, deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate.

La partecipazione all'assemblea va timbrata obbligatoriamente tanto in entrata quanto in uscita per rilevarne la effettiva durata.

I soggetti sindacali abilitati hanno diritto di affiggere, in apposite bacheche predisposte dall'Amministrazione, in luogo accessibile a tutto il personale all'interno di ogni sede, pubblicazioni, testi, comunicati, etc., inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro, facendone pervenire copia all'ufficio preposto. La gestione dei suddetti spazi costituisce onere esclusivo dei soggetti sindacali.

I dirigenti sindacali che, come stabilito dal CCNQ del 4 dicembre 2017 hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato, sono:

- **i componenti della RSU;**

- **i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative presenti nel Comune di Avola;**
- **i dirigenti sindacali** che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.
 - I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.
 - **Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va preliminarmente data comunicazione al Capo Settore e/o responsabile del servizio di riferimento tramite la nuova procedura Gesp.web nonché va fatta comunicazione all'Ufficio Personale, secondo le seguenti modalità: comunicazione scritta, su carta intestata della OO.SS. rappresentativa di appartenenza, con presa visione a cura del Capo Settore e/o Responsabile di servizio di appartenenza, atta ad attestare la regolare fruizione dello stesso, dell'utilizzo del permesso sindacale almeno 24 ore prima, con possibilità di un unico differimento qualora l'utilizzo del permesso comprometta la funzionalità dell'attività lavorativa.**
 - **Nella richiesta di permesso deve essere indicato chiaramente il tipo di istituto usufruito (espletamento mandato RSU – espletamento mandato – permessi per riunioni di organismi direttivi statutari - ecc.)**
 -
 - L'Amministrazione, entro il mese di gennaio di ciascun anno, invia alla RSU e alle Organizzazioni sindacali rappresentative presenti nel Comune di Avola, il monte ore spettante per l'anno in corso calcolato nel rispetto delle direttive ARAN.
 - Nell'ambito delle relazioni sindacali, le parti si impegnano al rispetto dei principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza e a tenere un comportamento orientato alla prevenzione dei conflitti.

Art.9 – Ufficio per le relazioni sindacali

Costituzione ed Attribuzioni

All'interno del Settore Affari del Personale sarà costituita una struttura operativa denominata "Ufficio per le Relazioni Sindacali".

Tale struttura organizzativa, sotto la diretta responsabilità del Capo Settore della Divisione Affari del Personale, sarà composta da un funzionario e da almeno un collaboratore, anche con compiti di verbalizzazione.

Tale ufficio sarà depositario dei verbali della Delegazione trattante, del Nucleo di valutazione e di ogni altro organismo rappresentativo delle parti, pubblica e sindacale. Allo stesso andrà indirizzata ogni istanza di convocazione, richiesta o documento da sottoporre al vaglio dei suddetti organi.

Alla struttura operativa denominata "Ufficio per le Relazioni Sindacali", ferma restando l'autonoma responsabilità di ciascun Capo Settore e/o Responsabili di servizio per quanto previsto dal presente articolato, vengono demandati compiti di assistenza relativamente ai vari soggetti competenti e più specificatamente:

a) assistenza alle sedute di delegazione trattante;

b) informazione per Capi Settori e/o Funzionari interessati delle decisioni operative da attuare;

c) punto di riferimento per Dirigenti/Capi Settore e/o Responsabili di servizio per quanto di competenza degli stessi, nelle materie di che trattasi.

Le parti convengono di demandare al Nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi, mediante concertazione, la individuazione e specificazione dei maggiori e più compiuti compiti, attribuzioni, funzioni, dotazioni e quant'altro atto a garantire un supporto empiente e funzionale all'attività delle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale e a tutto ciò che riguarda le Relazioni Sindacali al Comune di Avola.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.10 - Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 Ccnl 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro).
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
10. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art. 11 - Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

1. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli

ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

4. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.
5. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art.11-bis – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma dell'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 attuazioni alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano video terminali.
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti della disponibilità di bilancio l'Amministrazione può assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il rappresentante di lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'art.17, comma 1 lett.a), 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 D.L.gs 26/03/2001 n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art.11- ter – Qualità del lavoro, innovazioni tecnologiche, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti .

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo di nuovi strumenti tecnologici.
3. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazione procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle

dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la Delegazione Sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

Art.12 - Comitato Unico di garanzia

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

Art.13 - Pari Opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art.14 Area delle posizioni organizzative

Il presente contratto collettivo decentrato mira ad una maggiore responsabilizzazione e coinvolgimento dei dipendenti nei processi produttivi dell'Amministrazione comunale.

1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere 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 CCNL normativo vigente.
2. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Nel nostro Ente, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative. Qualora la dotazione organica preveda posti di categoria D, e nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, onde garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione

- organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Nel caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del presente comma, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.
4. In questo Ente, essendo un Comune privo di dirigenza, gli incarichi relative alle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
 5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per quanto riguarda la valutazione negativa si considera inferiore al 50% del punteggio attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.
 6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 5. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà messo a disposizione dell'interessato.
 7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.
 8. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
 9. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
 10. L'ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate al trattamento accessorio, inteso come somma dell'indennità di posizione e di risultato determinata nel seguente modo:
 - a) 5% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;
 - b) 10% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 61 e 75 punti su 100;
 - c) 15% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 76 e 80 punti su 100;
 - d) 20% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 81 e 90 punti su 100;
 - e) 25% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 91 e 95 punti su 100;
 - f) 30% della indennità di posizione per punteggi superiori a 96 punti su 100.
 11. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti è di importo inferiore al 15%, i risparmi incrementano i compensi destinati alla indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa nell'anno successivo. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti, è di importo superiore al 15% i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale, così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.
 12. Nell'ipotesi di un conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione Organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al

lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

Compensi Aggiuntivi ai Titolari di Posizione organizzativa

13. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14 del vigente CCNL 2016/2018, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- 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 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

TITOLO IV

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (CD. PRODUTTIVITÀ)

Art. 15 Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (cd produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, co, 2, lett. a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di finizione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:

a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione (performance organizzativa);

b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Capi Settore e/o Responsabili di P.O. e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei Capi Settore e/o Responsabili di P.O. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli Capi Settore e/o Responsabili di P.O., anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale);

c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Capo Settore e/o Responsabile di P.O. sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o anche tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del nucleo di valutazione ed alla valutazione da parte dei Capi Settore e/o Responsabili di P.O.

4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune.

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui ai co. 3. In tale ambito al finanziamento dei progetti di innovazione di cui alla lett. c) del precedente co. 3, viene riservato almeno 1/3 delle risorse destinate alla incentivazione della produttività.

Art. 16 Incentivazione collegata alla performance

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal

sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 21 maggio 2018 e dai D.lgs. n. 165/2001 e n. 150/2009, per come modificato dal D.lgs.n. 74/2017.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai Capi Settore e/o Responsabili di P.O. e coerenti con quelli definiti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/ di ampliamento.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera b) del co. 3 del precedente art.15 (obiettivi assegnati dai Capi Settore e/o Responsabili di P.O. a tutto il personale) prevede l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo co. 7 integrato, ai sensi del co. 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla giunta su proposta dei Capi Settore e/o Responsabili di P.O.

4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lett.c) del co. 3 del precedente art. 15 avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dalla giunta e, la ripartizione tra i singoli dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal Capo Settore e/ Responsabile di P.O. e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo co. 7.

5. All'inizio del periodo di valutazione i Capi Settore e/o Responsabili di P.O.i assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PEG o analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla lett. b) che quelli relativi alla lett. c) del precedente art. 15, co. 3. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato co. 3 del precedente art. 15, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente in coerenza con le indicazioni della Funzione Pubblica. Tali risorse saranno assegnate tra i singoli dipendenti per il 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori dell'intero ente e per il restante 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori della specifica articolazione organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

6. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Capo Settore e/o Responsabile di P.O. preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il Capo Settore provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale (lett. b) del co. 3 dell'art. 15), viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica	Peso
A1	0,95
B1	1,00
B3	1.06
C1	1,13
D1	1,25
D3	1,45

8. La giunta o il Segretario Generale peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo, definendo in tal modo il budget iniziale:
- Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50% del peso potenziale;
 - Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento del 100% del peso potenziale.
9. I Capi Settore e/o Responsabili di P.O., sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Economico del Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.
10. I Capi Settore e/o Responsabili di P.O. comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 15, unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei singoli dipendenti; con il che viene definito il budget iniziale.
11. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part-time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
 - ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).
12. Sulla base di specifiche relazioni a cura dei Capi Settore e/o responsabili di P.O., nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dal nucleo di valutazione.
13. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50 punti, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%).
14. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 15, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo (ovvero sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 15, il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente).
15. La valutazione è effettuata dal Capo Settore, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal Capo Settore ovvero dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda. La misura del compenso è determinata con riferimento al valore percentuale del punteggio ottenuto (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50 punti, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%), fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 17.
16. I risparmi eventualmente ottenuti a seguito del mancato raggiungimento della soglia massima di punteggio da parte di tutto il personale ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo (ovvero sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito della

stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente), per come definito dal successivo articolo 17 ed in aggiunta alla differenziazione dallo stesso prevista.

17. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

Art.17 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 15 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al co. 15 del precedente art.16. Nel caso in cui il numero dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione è superiore 10 massimo previsti cioè in caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

➤ *Numero di giorni di presenza rispetto al totale dei giorni lavorativi (dal 1° Gennaio al 31 Dicembre dell'anno considerato). Nel calcolare i giorni di effettiva presenza a tali fini, si sottraggono esclusivamente:*

- *I primi 10 giorni dei periodi di assenza per malattia di qualunque durata, con le eccezioni indicate dall'art.71, comma 1, del D.L. n.112/08, convertito in legge n.133/08;*
- *Le aspettative non retribuite e i congedi non retribuiti (ai sensi dell'art.9 3° comma del D.L.gs n.150/09, ai fini della valutazione della performance individuale, il congedo parentale è sempre considerato effettiva presenza a prescindere dal regime retributivo applicato);*
- *Sospensioni cautelari, sciopero, periodi di distacco sindacale.*

(Nota: tutte le casistiche di assenza non ricomprese nei casi sopra riportati, vanno considerate come "presenza" ai fini della valutazione individuale della performance).

➤ *In caso di ulteriore parità la preferenza è determinata (Sentenza Consiglio di Stato n.618/16):*

1. *Dal numero dei figli a carico.*
2. *Dalla maggiore età.*
3. *Dall'aver prestato lodevole servizio nelle Pubbliche Amministrazioni (da stabilire in base al risultato delle schede di valutazione di cui alla performance individuale del triennio precedente).*

TITOLO V

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 ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; 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. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le

categorie professionali di appartenenza.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Capo Settore e/o Responsabile di Posizione Organizzativa.

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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. 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 Capo Settore e/o Responsabile di Posizione Organizzativa.

9. 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art. 19- Indennità condizioni di lavoro (art.70-bis CCNL16/18)

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;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata;
- 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;
- a specificazione di quanto previsto al precedente art. 18 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatato 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, e 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/assenze

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;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 18, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai 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, 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/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) per l'espletamento delle mansioni di competenza e 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 Capo Settore e/o Responsabile di Posizione Organizzativa.

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;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

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:

a) personale esposto a rischio	€3,00/giorno
b) personale esposto a disagio	€2,00/giorno
c) personale con funzioni di agente contabile:	
c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00:	€ 1,00/giorno
c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1.000,00:	€2,00/giorno
c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra €1.000,00 ed €10.000,00	€2,50/giorno
c.4) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10.000,00:	€3,00/giorno

qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) e b) €5,00/giorno

qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.1)	€.6,00/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.2)	€.7,00/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.4)	€.8,00/giorno

Art.20 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt.14, 15,17e 18 del CCNL 21 maggio 2018

NEL RIQUADRO "RESPONSABILITA' RIFERITE A PERSONALE DI CATEGORIA B E C.....CASSARE LE PAROLE "DI ALMENO QUATRO UNITA" ED AGGIUNGERE IL PUNTO 2)E AL SUCCESSIVO RIQUADRO AGGIUNGERE I PUNTI 7) E 8)

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (*ovvero* dello stesso profilo).
2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Capo Settore e/o del Responsabile di P.O., l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Capo Settore e/o del Responsabile di P.O., con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.
3. Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono ripartite dalla giunta (*ovvero* dal segretario), previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione alla misura del peso della posizione dirigenziale, al numero di dipendenti, al numero di sedi, alla tipologia dei procedimenti,...
4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 30% del personale in servizio:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui fino ad un max
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).	Euro 1.400,00

<p>1) Responsabilità riferite a personale di categoria B e C, individuate dal Capo Settore per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse, quali ad esempio responsabilità nel settore dei tributi e del commercio.</p> <p>2) Responsabilità, conferita con atto formale nell'ambito dei servizi di ragioneria che comportano l'assunzione diretta di funzioni contabili con obbligo di rendicontazione</p>	<p>-Euro 2.000,00 annui se riferito al possesso di tutti e due i requisiti</p> <p>-Euro 1.500,00 se riferito solo al possesso di un requisito</p>
<p>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria C e D, nei seguenti ambiti:</p> <p>1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);</p> <p>2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;</p> <p>3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);</p> <p>4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi;</p> <p>5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;</p> <p>6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.</p> <p>7)Affidamento di incarico per adempimento di funzioni speciali al di fuori delle ordinarie competenze dell'Ente (Cancelliere)</p> <p>8)Funzioni di Supporto svolto in modo continuativo all'Autorità Giudiziaria</p>	<p>Euro 3.000,00 annue se riferita al possesso di almeno 5 requisiti</p> <p>Euro 1.900,00 annui se riferita al possesso di 4 requisiti</p> <p>Euro 1.500,00 annui se riferita al possesso di 3 requisiti</p> <p>Euro 1.100,00 annui se riferita al possesso di 2 requisiti</p>

5. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

7. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Art.21 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, co. 2 dei CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile del Settore, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- e) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate a personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del co. 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

3. il compenso è assegnato nella misura di euro 350 annui.

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente art. 20, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo con una maggiorazione di 150 euro annui (*ovvero* ipotesi alternativa - Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'art. 70 – quinquies, co. 1 del CCNL 21 maggio 2018 per come disciplinato dal precedente art.20 del presente contratto).

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Settore corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art.22 - Incentivazione del personale docente delle scuole materne e del personale educativo degli asili nido

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non superiori su base annua a 4 settimane, attività che di regola si svolgono nel periodo estivo, è riconosciuto al personale docente delle scuole materne ed al personale educativo degli asili nido un compenso pari ad euro 200 alla settimana.

2. Tale compenso verrà liquidato entro il mese di novembre dello stesso anno.

Art. 23 Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente

1. Agli avvocati dipendenti dell'ente e che svolgono la loro attività nell'avvocatura sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa, dal regolamento adottato dall'ente e dal presente articolo del CCDI.

2. Sono ripartiti i compensi derivanti da cause condotte con successo per l'ente con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese legali e, entro il tetto delle risorse previste nel bilancio dell'esercizio in corso allo stesso titolo, delle cause condotte con successo per l'ente con compensazione delle spese legali. Nel caso in cui si superi tale soglia i compensi saranno proporzionalmente ridotti in modo da rientrare entro la stessa.

3. I compensi liquidati sulla base delle disposizioni di cui al presente articolo possono essere erogati sulla base delle disposizioni normative vigenti nonché sulla base delle disposizioni regolamentari dell'Ente..

5. La retribuzione di risultato agli avvocati destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 50%.

Art. 24 - Criteri delle forme di incentivazione di cui all' art. 113 del D.Lg.s n. 50/2016

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.L.G.S. n. 50/2016 è disposta nel seguente modo, sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente oltre che dai principi dettati dal legislatore:

	Tetto dei compensi erogabili	INCARICO	Percentuale attribuita rispetto al tetto massimo dell'1,6% dell'importo posto a base di gara, fatte salve le quote da assegnare alla centrale unica di committenza
INCENTIVO	Opere di importo fino a 20.000 euro 1,6%	RESPONSABILE PROCEDIMENTO E COLLABORATORI	30%
	Opere di importo compreso tra 20.001 e 100.000 euro 1,4%		
	Opere di importo compreso tra 100.001 e 500.000 euro e appalti di forniture e servizi fino a 40.000 euro, 1%	PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA PER INVESTIMENTI	20%
		PERSONALE ADDETTO ALLA VERIFICA PREVENTIVA DEI PROGETTI DI PREDISPOSIZIONE E DI CONTROLLO DELLE PROCEDURE DI BANDO E DI ESECUZIONE DEI CONTRATTI PUBBLICI	15%
	Opere di importo compreso tra 500.001 e 1.000.000 euro e appalti di forniture e servizi di importo compreso tra 40.000,1 e 140.000 euro, 0,8%	DIRETTORE LAVORI, DELLA ESECUZIONE E COLLABORATORI	25%
	Opere di importo superiore ai 1.000.000 euro e appalti di forniture e servizi di importo compreso tra 140.000,1 e 500.000 euro, 0,5%	COLLAUDATORE TECNICO E/O STATICO E COLLABORATORI	10%
	Appalti di forniture e servizi di importo superiore a 500.000 euro, 0,2%		

2. Le risorse non spese per assegnazione all'esterno della relativa attività costituiscono economie per il bilancio dell'ente o possono essere utilizzate per la realizzazione dell'opera.

3. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive.
4. La erogazione del compenso è subordinata al rispetto del crono programma ed al non superamento in misura superiore al 5% dei costi preventivati. Il mancato rispetto dei termini fissati dal crono programma e/o dei costi determina una decurtazione dei compensi dello 1% in ragione di ogni giorno di ritardo e dello 1% in ragione del superamento dello 0,1% dei costi preventivati oltre la soglia di "tolleranza" prima indicata.
5. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico annuale.

Art.25 – Incentivazione del personale in telelavoro

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.
2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.

Art.26 - Piani di razionalizzazione e risparmi

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011.
2. Nella ripartizione di tali risorse i 2/3 sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei Capi Settore e/o Responsabili di P.O. interessati e tale compenso è erogato: per il 50% al 35% dei dipendenti scelto sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione, per il 40% al 40% dei dipendenti che seguono nella graduatoria formata in base al punteggio ottenuto nella valutazione ed il restante 10% al 25% dei dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva, ma con punteggio inferiore agli altri. Il restante 1/3 viene messo a disposizione di tutto il personale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

TITOLO VI - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 27- Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

AL PUNTO 4) CANCELLARE LE PAROLE DA”e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che nell'ente non deve superare il 30% di quelli in servizio “

NEL SECONDO RIQUADRO “Responsabilità , formalmente attribuita a dipendente di categoria D ... aggiungere anche o C

NEL TERZO RIQUADRO AL PUNTO 3) Eliminare le parole”almeno quattro unità”

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso di categoria C e D a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli arti. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018.

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.

3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie C e D. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Comandante, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che nell'ente non deve superare il 30% di quelli in servizio:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	Compensi annui fino ad un max Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di attività che hanno una notevole complessità.	Euro 1.500,00
<p>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D/ o C dal Comandante, nei seguenti ambiti:</p> <p>1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);</p> <p>2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;</p> <p>3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);</p> <p>4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi;</p> <p>5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;</p> <p>6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.</p>	<p>Euro 3.000,00 annue se riferita al possesso di almeno 5 requisiti</p> <p>Euro 1.900,00 annui se riferita al possesso di 4 requisiti</p> <p>Euro 1.500,00 annui se riferita al possesso di 3 requisiti</p> <p>Euro 1.100,00 annui se riferita al possesso di 2 requisiti</p> <p>Euro 800,00 se riferito al possesso di 1 requisito</p>

5. in sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

7. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, il Comandante informerà i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Art. 28 Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno di vigilanza

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 90% dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 6,00.

2. Al personale della Polizia Locale che svolge attività esterna di vigilanza con modalità oraria frazionata in ore verrà erogato un compenso pari ad € 1,00 (un euro) per ciascuna ora lavorata.

3. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno per almeno il 50% dell'impegno orario. In questi casi la misura della indennità giornaliera è fissata in euro 3,00 per ogni giornata di lavoro.

4. Al personale della polizia locale che svolge 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.29 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato(art.56-ter CCNL 16/18)

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art.30 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art,56-quater CCNL 21/05/18)

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 dell'art.67 comma 5 lett.b)

TITOLO VII

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art.31 - Costituzione - ripartizione del fondo per le risorse decentrate - integrazione della parte variabile del fondo

1. Spetta all'ente la costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
3. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
4. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di maggio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
5. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 68, co. 1, del CCNL 21 maggio 2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.
6. Nell'anno 2018 si dà corso esclusivamente alla ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata e l'entrata in vigore dei nuovi istituti previsti dal CCNL 21 maggio 2018 è fissata a decorrere dal 1° gennaio 2019.
7. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. h), e del co. 4, del CCNL 21 maggio 2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che costituisce a tutti gli effetti una disposizione contrattuale e che di regola precede l'avvio delle trattative per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 32 - Indennità di reperibilità (art.24 CCNL 16/18)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa

autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

8. Il servizio è gestito dal Dirigente/Capo Settore e/o Responsabile incaricato di Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.

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

Art.33 Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicendata viene calcolata su base semestrale.

Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 15 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 3 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.

TITOLO VIII - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 34 - La effettuazione delle progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 2 anni) non superiore comunque al 50%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali, previamente concordate con l'Amministrazione, possono essere attribuite solo

nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il cd differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. Le progressioni sono, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento, effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono, in aggiunta, essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.

Art. 35 - I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Ad integrazione di questi criteri si prevede che:

a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria viene formata per ogni singolo settore.

c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;

e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;

f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

3. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio.

4. Il criterio della valutazione media dell'ultimo triennio sarà integrato dallo specifico regolamento dell'ente con l'attribuzione di un punteggio massimo pari al 50% di quello attribuito sulla base della valutazione media del triennio precedente in relazione alla esperienza maturata nello stesso profilo personale e, per un punteggio massimo pari al 30%, per gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer.

TITOLO IX ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.36 - Rilevazione delle presenze

TUTTI i dipendenti del Comune di Avola a prescindere dalla qualifica funzionale posseduta e del tipo di rapporto di lavoro, hanno il diritto/dovere alla rilevazione automatica della propria presenza, attraverso il nuovo sistema automatico di rilevazione delle presenze installato in ogni struttura del comune.

Il terminale ha diverse funzioni per il controllo delle timbrature da parte del dipendente che può accedere tramite username e password rilasciati al momento di consegna del nuovo tesserino.

Tale nuove modalità e funzionalità del nuovo sistema impone un significativo cambiamento nella gestione del personale sia per quanto riguarda i dipendenti tutti che per quanto riguarda le funzioni dei responsabili di servizio nella gestione del personale di riferimento ed in particolare nelle funzioni della richiesta di ferie, permessi e comunicazioni che dovranno transitare attraverso il nuovo sistema.

Tutte le richieste (ferie, permessi, uscite per servizio ecc.) dovranno essere inviate telematicamente attraverso la procedura PORTALE GESP.PER.WEB

Il dipendente, per effettuare qualsiasi richiesta come sopra indicato accede con le proprie credenziali al link: <http://www.gespweb.it/comuneavola/logon.aspx> accedendo poi nella sezione "GESTIONE" e poi "RICHIESTE" così come meglio specificato con disposizione in merito.

Art.37 - Fasce di flessibilità orarie

1. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.

2. In questa Amministrazione tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

3. I dipendenti di cui all'art. 27, co. 4, CCNL 21 maggio 2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Capo Settore o Responsabile di P.O. e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

Art. 38 - La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art.39 - Orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21 maggio 2018 è fissato, rispettivamente, in 20 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art.40 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, co. 4, lett. b) e c), del CCNL del 6 luglio 1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.

2. I maggiori oneri derivanti dalla applicazione di questa disposizione sono fronteggiati prioritariamente tramite la riduzione del fondo per il lavoro straordinario nella misura del ...% rispetto al 1999. Tali risparmi determinano economie per il bilancio dell'ente.

3. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale - nei servizi interessati - ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCNL dell'I aprile 1999. Gli esiti delle verifiche effettuate dall'ente e dal collegio dei revisori dei conti sulle iniziative stabili di risparmio, a partire dalla riduzione del lavoro straordinario, che sono la condizione per la riduzione dell'orario di lavoro del personale turnista, sono comunicati annualmente, entro il mese di febbraio, ai soggetti sindacali al fine di dare corso tempestivamente alla adozione delle misure che si rendono necessarie.

4. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Capi Settore e/o Responsabili di P.O..

Art. 41 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art.22, co.2, del CCNL 21 maggio 2018, deve essere verificato in rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art.42 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part-time nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano:

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio.

Art.43 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art.44 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. Oltre al personale di cui all'art. 23, co. 8, secondo periodo, del CCNL 21 maggio 2018 sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

TITOLO X

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art.45 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con

esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art.46 - Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Art.47 - Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

Le parti recepiscono integralmente l'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni e Autonomie locali.

Le parti individuano fra i servizi pubblici sotto elencati, quelli essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Contingenti addetti ai servizi minimi essenziali

1. Servizi e uffici interessati.

Ai sensi dell'art.1 della premessa al Ccnl 1994-1997, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

SERVIZI E UFFICI - FUNZIONI ESSENZIALI

Stato Civile

* *Raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte, matrimoni ove già precedentemente concordati.*

Servizio Elettorale

* *Attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e fino al completamento di tutti gli adempimenti post - elettorali.*

Servizio cimiteriale

* *Limitatamente al ricevimento e inumazione delle salme, autopsie e disposizioni imposte dall'autorità giudiziaria.*

Polizia Municipale

* *Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio;*

* *Attività antinfortunistica e di pronto intervento*

* *Attività della centrale operativa*

* *Vigilanza della casa municipale*

Servizi del personale

(Per sciopero proclamato per i soli dipendenti del servizio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese)

* *Pagamento delle retribuzioni e degli assegni di sostentamento.*

* *Compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali*

Protezione civile

* *con personale in reperibilità e/o conformemente al piano comunale di protezione civile*

Servizio di nettezza urbana

* *Raccolta e smaltimento di rifiuti urbani e speciali*

Servizi rete stradale, manovratori, rete idrica, centrale sollevamento gallina e rete fognaria.

* *Approvvigionamento idrico ed espurgo fognature, interventi urgenti per la viabilità.*

Servizi educativi e scolastici

Secondo quanto previsto dal punto 18 dell'art. 1 delle premesse al C.C.N.L. 6/7/95

Ufficio Contratti

** per materie attinenti a gare d'appalto*

Ufficio Gabinetto del Sindaco – Custodia Palazzo di Città e Protocollo

**Per tutte le incombenze in caso di necessità e ricevimento e spedizione posta urgente*

2. Definizione dei contingenti minimi.

In riferimento ai servizi essenziali indicati al punto 1, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi:

SERVIZI O UFFICI	NUMERO PERSONALE
<u>Stato Civile</u>	<u>2</u>
<u>Servizio Elettorale</u>	<u>Personale autorizzato</u>
<u>Servizio Cimiteriale</u>	<u>2</u>
<u>Polizia Municipale</u>	<u>14(in due turni)</u>
<u>Servizi del Personale</u>	<u>1</u>
Protezione civile: con personale in reperibilità e/o secondo piano di emergenza.	
<u>Servizio di N.U.</u>	<u>6</u>
<u>Servizi rete stradale, manovratori, rete idrica e fognaria, centrale sollevamento gallina.</u>	<u>10</u>
<u>Gabinetto Sindaco- Custodia Palazzo di Città</u>	<u>2</u>
<u>Protocollo</u>	<u>1</u>

Le parti convengono che eventuali esigenze particolari verranno discusse e concordate preventivamente tra le stesse.

3. Procedure di attivazione dei contingenti minimi.

L'Amministrazione, in occasione di sciopero, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso.

A tal fine le OO.SS. assumono l'obbligo di comunicare all'Amministrazione, Ufficio per le relazioni sindacali, ogni sciopero di valenza sia giornaliera che oraria, almeno gg. 7 prima della programmata manifestazione.

Alla individuazione dei dipendenti esonerati procederanno i rispettivi Capi Settore e/o Responsabili di servizio di riferimento, garantendo nei limiti del possibile la turnazione tra il personale, ed il relativo elenco dovrà essere dagli stessi trasmesso all'ufficio personale entro il giorno successivo.

I nominativi dei dipendenti comandati sono comunicati alle R.S.U., alle OO.SS. ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero.

Il personale individuato ha diritto ad esprimere, entro il giorno successivo alla predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero procurandosi la sostituzione.

In caso di mancato rispetto da parte delle OO.SS. del prescritto termine di preavviso l'Amministrazione potrà determinarsi nella individuazione del personale comandato fino al giorno precedente la data dello sciopero senza alcuna possibilità di sostituzione dei dipendenti comandati.

Art.48 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 25% di quelli in servizio nell'ente.
2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

Art.49- Piani di welfare integrativo

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione dei seguenti benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie ...
2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno 2017.
3. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto dello 0,25% di quanto incassato, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio. Per i dipendenti che hanno già aderito a fondi diversi i versamenti continuano ad essere effettuati presso tali fondi. I dipendenti possono optare per il versamento a fondi diversi rispetto a quello Perseo Sirio attraverso una comunicazione trasmessa all'ente.

TITOLO XI DISPOSIZIONI FINALI

Art. 50 – Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art.51 – Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all' A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Nome file: CCDI COMUNE DI AVOLA 2021 con modifiche.docx
Directory: C:\Users\Utente\Downloads
Modello: C:\Users\Utente\AppData\Roaming\Microsoft\Templates\Normal.dotm
Titolo: Nome file/ CCDI 2002/2005
Oggetto:
Autore: Lara Bortolazzi
Parole chiave:
Commenti:
Data creazione: 04/10/2022 12:56:00
Numero revisione: 2
Data ultimo salvataggio: 04/10/2022 12:56:00
Autore ultimo salvataggio: Sign.Coletta Grazia
Tempo totale modifica 0 minuti
Data ultima stampa: 22/06/2023 12:40:00
Come da ultima stampa completa
Numero pagine: 31
Numero parole: 16.473
Numero caratteri: 97.852 (circa)