

COMUNE DI MONTEROTONDO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2019 - 2021

Il giorno 26 Settembre 2019 presso la sede dell'Amministrazione comunale di Monterotondo, ha avuto luogo l'incontro tra

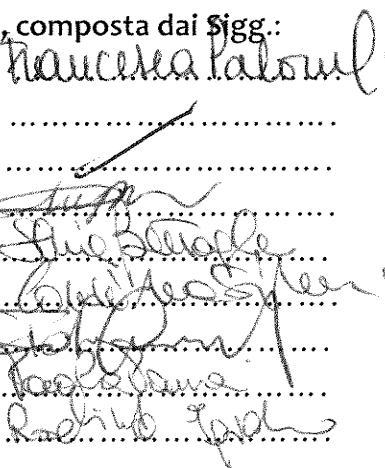
- **La delegazione di Parte Pubblica:**

Rappresentata dal Dott. Mauro Di Rocco



- **La Rappresentanza Sindacale Unitaria, composta dai Sigg.:**

- Palombi Francesca
- Bellucci Vincenzo
- Di Domenico Paolo
- Bernardini Andrea
- Battaglia Silvia
- Silveri Carolina
- Manfredi Fabio
- Panci Paola
- Iapichino Rosalinda



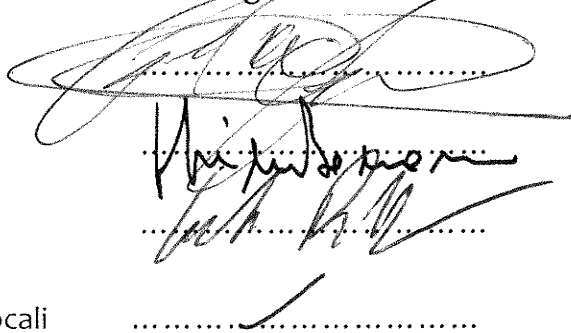
- **Le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL**

- C.G.I.L. FP:

- C.I.S.L. - FPS:

- U.I.L. FLP:

- CSA Regioni e autonomie locali



al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Monterotondo relativo all'anno 2019 - 2021 e sulla costituzione ed utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2019

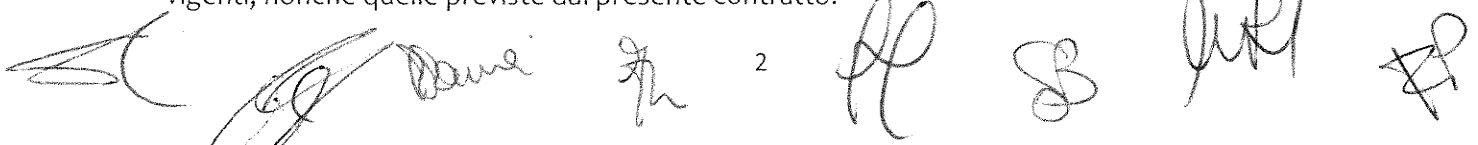
Capo I - Introduzione, ambito di applicazione e vigenza, relazioni sindacali

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei lavoratori, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 ;
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. 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.
6. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha validità triennale e decorre dalla sua sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

 2

7. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
8. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.
9. il presente contratto decentrato integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel contratto stesso. In tal caso, si applicherà l'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm..

3

Art. 3 – Sistema delle relazioni sindacali.

1. il sistema delle relazioni sindacali è stimato quale asse portante per l'innovazione, la qualificazione e il cambiamento della pubblica amministrazione sia sotto l'aspetto partecipativo che formativo di tutto il personale dipendente, in relazione agli obiettivi dell'amministrazione e alle strategie dell'organo di governo e della direzione generale dell'ente. il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva, l'amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali contribuire ad assicurare un assetto organizzativo moderno, flessibile, professionale, adeguato alle esigenze della città e rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo, fondato sui principi cardine dell'autonomia manageriale e della responsabilità;
3. le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:
 - a) la contrattazione decentrata integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
 - b) il presente contratto integrativo non può violare i vincoli derivanti dal ccnl, sia di carattere finanziario che di ogni altro tipo.
4. gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del presente contratto sono in particolare:
 - a) miglioramento della funzionalità dei servizi e dell'azione amministrativa nel suo complesso;
 - b) accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità dei dipendenti nonché valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori.
5. in tal senso le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:
 - a) risulta fondamentale e prioritaria per lo sviluppo e la valorizzazione del personale dell'ente l'incentivazione della performance individuale e organizzativa tenuto conto dei risultati conseguiti e degli esiti della valutazione della performance organizzativa in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) in sede di distribuzione delle risorse decentrate, laddove ritenuto dalle parti necessario, occorre prendere in considerazione l'implementazione di metodologie perequative volte a garantire un equilibrio nella ripartizione del salario accessorio nel caso di concorrenza tra diversi incentivi previsti da disposizioni di legge e contrattuali.

art. 4 – salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

4

1. l'amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. in accordo e con la collaborazione del responsabile per la sicurezza e con il medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. l'amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- impegno dell'Amministrazione a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento e formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.
- le informazioni relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro possono essere considerate ai fini di individuare le attività che potrebbero comportare la corresponsione di una indennità di condizioni di lavoro in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi, oltre alla definizione di specifiche misure di tutela del lavoratore a rischio (es. maternità).

Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale

Art. 5- Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del fondo per le risorse decentrate

1. 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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di marzo 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.
4. 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'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.
5. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali secondo i seguenti criteri:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
6. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini

di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 6 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuali ed organizzative finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la valutazione della Performance del Comune di Monterotondo" approvato con D.G.C. n.102 del 13.04.2018

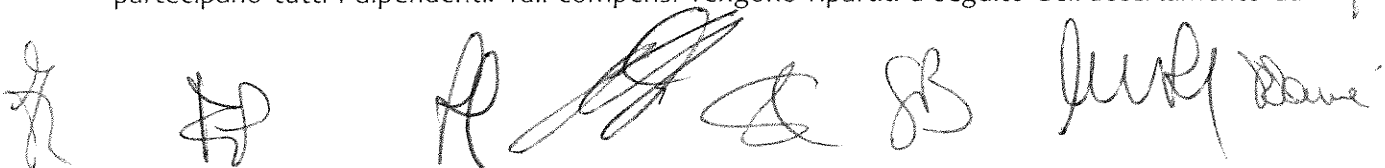
Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere

a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.

2. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, 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 funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:

a) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da



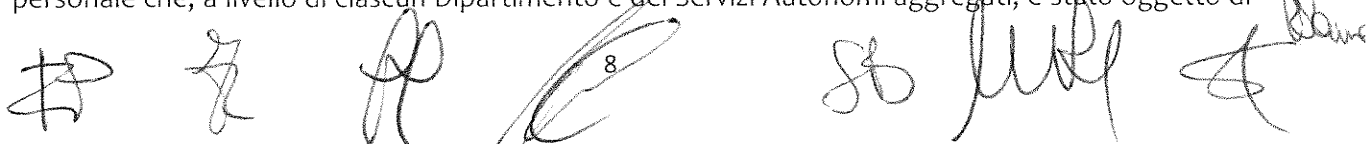
- parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal Nucleo o OIV e sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo);
- b) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai dirigenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al dirigente o responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo), integrata dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);
- c) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Dirigente nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. Questi compensi vengono assegnati sulla base della attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi effettuato dalla giunta o dal segretario (direttore generale negli enti in cui tale figura è presente) in relazione alla importanza dello stesso; nel progetto viene indicato il rilievo dell'apporto richiesto ai singoli dipendenti. Essi sono ripartiti, in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti, a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti (o responsabili) (cd incentivi per progetti).

Art. 7 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Ai fini della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018, la maggiorazione prevista dalla norma di cui trattasi viene definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente nell'anno di riferimento.

La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore al 95 punti.

2. Per l'anno 2019, la maggiorazione di cui al comma 1, è attribuita ad una quota massima del 5% del personale che, a livello di ciascun Dipartimento e dei Servizi Autonomi aggregati, è stato oggetto di



valutazione nell'anno di riferimento e che in ossequio al principio di selettività e merito ha ottenuto il punteggio più alto nella relativa valutazione. Si conviene per l'eventuale arrotondamento in difetto, nel caso di decimale inferiore a 5, ed in eccesso nel caso di decimale uguale o maggiore di 5.

3. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità, della media dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.
4. Per gli anni successivi tale percentuale potrà essere rivalutata tenendo conto degli impatti derivanti dalla prima applicazione.
5. l'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo nell'anno successivo in applicazione della relativa procedura di valutazione.

Art. 8 – Premi correlati ad obiettivi di miglioramento e/o di mantenimento

1. Al fine di valorizzare e incentivare i dipendenti impegnati nella realizzazione di obiettivi annuali, definiti negli strumenti di programmazione dell'Ente, tesi anche al mantenimento dei servizi e delle attività, possono essere dedicate risorse commisurate all'impegno profuso dai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli stessi.

Art. 9 - Le Progressioni Economiche Orizzontali

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. Il personale interessato è quello a tempo indeterminato in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto, salvo diversa decorrenza nell'anno di riferimento concordata dalle parti.
4. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50% e sono

effettuate in modo distinto per ognuna delle 3 categorie (B, C, D). Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria

5. per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al fine di dare applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:

- a) è richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica immediatamente precedente;
- b) Ai fini della possibilità di partecipazione alle Progressioni Economiche Orizzontali è necessario non aver ricevuto nei due anni precedenti sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto
- c) Sono esclusi dalle Progressioni Economiche Orizzontali, oltre a quanti non in possesso dei requisiti di accesso, i dipendenti temporaneamente in comando presso il Comune di Monterotondo ma dipendenti giuridicamente da altri Enti.
- d) La PEO è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
- e) L'accesso alla graduatoria è consentito solo in caso di valutazione complessiva derivante dalla scheda di valutazione almeno uguale o superiore a 60/100. Non sono quindi ammessi alla graduatoria utile per le Progressioni Economiche Orizzontali i dipendenti che negli ultimi tre anni abbiano avuto, nella valutazione della performance, un punteggio medio (su base triennale) inferiore a 60/100.

La graduatoria viene formata utilizzando i seguenti tre criteri:

1. la valutazione della performance del dipendente del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 70 punti. A tal fine viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate;

La media aritmetica semplice dei punteggi ottenuti nel triennio determina il Valore della Valutazione utile ai fini della collocazione nella graduatoria di merito, al risultato ottenuto nella media delle schede di valutazione della performance corrisponde un punteggio determinato sulla base della tabella sotto riportata (Tabella A).

TABELLA A: Calcolo del valore della performance individuale

Media dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente	Punti valore performance
da 60,00 a 63,29	50,4

da 63,30 a 66,59	51,8
da 66,60 a 69,99	53,2
da 70,00 a 73,29	54,6
da 73,30 a 76,59	56
da 76,60 a 79,99	57,4
da 80,00 a 83,29	58,8
da 83,30 a 86,59	60,2
da 86,60 a 89,99	62,20
da 90,00 a 93,29	64
da 93,30 a 97,59	67,50
da 97,60 a 100	70

2. Il valore attribuito all'esperienza, intesa come esperienza maturata nella posizione economica di appartenenza, fino al 20 punti, da calcolare in misura proporzionale agli anni, precedenti a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione;

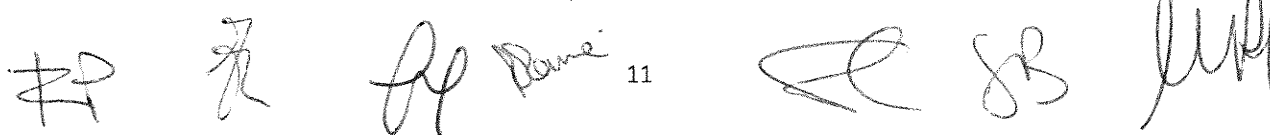
TABELLA B: Valorizzazione dell'esperienza maturata


RANGE PERMANENZA NELLA POSIZIONE ECONOMICA (IN ANNI)	PUNTI
maggiore o uguale a 2 e inferiore a 3	2,30
maggiore o uguale a 3 e inferiore a 4	3,30
maggiore o uguale a 4 e inferiore a 5	4,50
maggiore o uguale a 5 e inferiore a 6	5,50
maggiore o uguale a 6 e inferiore a 7	6,50
maggiore o uguale a 7 e inferiore a 8	7,20
maggiore o uguale a 8 e inferiore a 9	10,00
maggiore o uguale a 9 e inferiore a 10	12,50
maggiore o uguale a 10 e inferiore a 16	14,00
Maggiore o uguale a 16	20,00

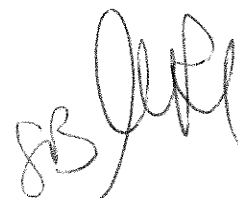



3. gli esiti delle attività formative che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer oppure attestati di partecipazione con indicazione di punteggi/giudizi a seguito di prove/test superati, per un punteggio massimo del 10 punti, in relazione di 2,5 punti per ogni attestato acquisito e conforme a quanto disposto dal CCNL e dal presente contratto.

f) A parità di punteggio sarà data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata di cui al punto 1, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi (*performance individuale*) e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

6. A livello di Ente, sono definite tre graduatorie distinte per categoria di inquadramento giuridico (cat. B; cat. C; cat. D). Il posizionamento nella rispettiva graduatoria è determinato dal punteggio finale conseguito da ogni dipendente, determinato come sopra descritto.



- 
7. Le risorse assegnate annualmente alle progressioni, in sede di accordo decentrato, saranno distribuite tra le graduatorie di categoria tramite una distribuzione ponderata del budget a disposizione tra le varie categorie, ripartendo quindi le risorse disponibili come segue: il 50% diviso uniformemente per ogni categoria e l'altro 50% diviso in base al costo unitario di ogni categoria, in modo da assicurare un'equilibrata valorizzazione di tutte le categorie. Eventuali economie che si realizzano annualmente a seguito dell'applicazione delle percentuali definite per categoria, rientrano nella disponibilità del fondo.
8. Per ciascun dipendente è compilata una scheda. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, potrà effettuare ricorso, entro 10 giorni dalla data di consegna, al Nucleo di Valutazione. Il Nucleo di Valutazione, essendo la valutazione un'espressione del potere datoriale, potrà al massimo, ricorrendone le motivazioni, invitare il Dirigente a rivedere la valutazione. Sul ricorso si decide, di norma entro i successivi 10 giorni dalla presentazione, con provvedimento motivato a cura del Dirigente cui il dipendente è assegnato, il quale dovrà tenere conto del parere del Nucleo di valutazione..



Capo III - DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. 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 – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
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 dirigente.
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 mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 - Indennità per le Condizioni di Lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. **per le attività che comportino maneggio di valori di cassa**, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente calcolato come media del trimestre di riferimento
>Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo medio mensile di valori di cassa-maneggiati compreso tra € 250 e € 499 ;

>Euro 1,50 giornalieri lordi per un importo medio mensile di valori di cassa-maneggiati compreso fra € 500 e € 749 ;

>Euro 2,50 giornalieri lordi per un importo medio mensile di valori di cassa-maneggiati uguale o superiore a € 750 .

3. **per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischio** pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 1,50. Le prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio sono quelle che richiedono l'impiego di attrezzature e strumenti, azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie anche non permanenti. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo di operaio; Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente (o dal responsabile).
4. **per le attività che comportano per il dipendente un disagio** dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti, che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, compete la seguente indennità giornaliera lorda pari a € 1,00 nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione (come ad esempio un orario spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto oppure organizzato in modo tale da corrispondere ad una particolare articolazione oraria del servizio a supporto di attività istituzionali - cerimoniali);
5. I dirigenti attestano con cadenza mensile i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 12 - Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi
2. Le parti concordano che L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella

declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al Ccnl 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, 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. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento" pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
3. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni che rientrino nell'ordinaria prestazione lavorativa ascrivibile alla categoria e al profilo professionale. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001.
4. L'assegnazione da parte del Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo competente, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.
5. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i dirigenti/responsabili dei Servizi Autonomi necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, entro 30 giorni dalla stipula del Contratto Collettivo Decentrato, la Conferenza dei Dirigenti di cui all'art. 20 bis del vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi" individua, per l'anno successivo, le posizioni con specifiche responsabilità, all'interno dei vari Servizi. Il verbale della conferenza viene trasmesso alla Giunta comunale, alla struttura permanente di valutazione ed alla Rappresentanza sindacale unitaria.
6. Sulla base delle risultanze formalizzate dalla Conferenza dei Dirigenti, entro i successivi 15 giorni, il Dirigente del Dipartimento o il Responsabile del Servizio Autonomo adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale

appartenente alla categoria D ed alla categoria C, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate al personale della categoria D o C preposto.

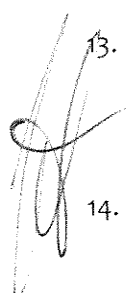
7. Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 8 del presente Contratto Decentrato che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.
8. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D o della categoria C, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi annui non superiori a € 3.000, come stabilito, sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D o della categoria C	Graduazione Compensi annui
<p>Responsabilità, formalmente attribuita dal dirigente di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:</p> <p>→ 1)=incarichi di responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici; incarichi di responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito delle direttive impartite; incarichi di responsabilità comportanti la conduzione di sistemi relazionali complessi interorganici e intersoggettivi (con istituzioni, enti, organi giurisdizionali ed amministrativi, organi di pubblica sicurezza, ecc.). Con tali incarichi il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate e in tali casi vengono in rilievo responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti con un moderato livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza e che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza</p> <p>→ 2)= affidamento di procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di autonomia decisionale, per lo svolgimento dei quali è necessaria l'iscrizione ad un albo professionale nonché un costante aggiornamento;</p> <p>→ 3) = affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità), e finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici individuati dal dirigente;</p> <p>→ 4) = affidamento incarico di sostituzione temporanea e continuativa del dirigente responsabile d'area per assenza o impedimento di questi per almeno 20 giorni consecutivi, per attività avente rilevanza esterna.</p> <p>→ 5) = svolgimento di particolari funzioni tecnico-amministrative per le quali è prevista la conduzione di processi complessi e rilevanti con attività di coordinamento e controllo. Si intendono in tal senso i processi comprendenti una pluralità di procedimenti amministrativi contraddistinti da:</p>	<p>Euro 750,00 annui per il possesso di 1 ambito di responsabilità tra i primi 4, in aggiunta al 5° ambito</p> <p>Euro 900,00 annui per il possesso dei primi 2 ambiti di responsabilità</p> <p>Euro 1.100,00 annui per il possesso dei primi 3 ambiti di responsabilità</p> <p>Euro 1.500,00 annui per il possesso dei primi 4 ambiti di responsabilità</p> <p>Euro 2.500,00 annui per il possesso di 3 tra i primi 5 ambiti di responsabilità, in</p>

<ul style="list-style-type: none"> - un'elevata attività di interazione con soggetti anche esterni al Comune. - un'elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume il dirigente - la gestione di attività istruttoria particolarmente complessa che richiede specificità professionale collegata anche con l'iscrizione ad Albi professionali; - il supporto ad organismi politici o gestionali consistente nella raccolta – elaborazione di dati e nella gestione di risorse strumentali. <p>Responsabilità, formalmente attribuita dal Dirigente di Settore con atto di organizzazione dirigenziale nel seguente ambito: → 6) = affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa o regolamentare, di un procedimento amministrativo ascrivito al Servizio di assegnazione connotato da un elevato livello di discrezionalità amministrativa o tecnica e che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna</p>	<p>aggiunta allo specifico 6° ambito di responsabilità</p> <p>Euro 3.000,00 annui per il possesso dei primi 4 ambiti di responsabilità, in aggiunta allo specifico 6° ambito di responsabilità</p>
--	---



10. La liquidazione della indennità, come di seguito specificata, viene effettuata mensilmente, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità. A tal fine i provvedimenti di attribuzione delle Specifiche Responsabilità di cui al presente articolo, vengono trasmessi dal Dirigente al competente Servizio Risorse Umane – Trattamento Economico, che procederà alle corrispondenti liquidazioni secondo le decorrenze indicate nei provvedimenti dirigenziali medesimi.
11. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 2 dei 5 requisiti previsti.
12. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale. Sono rinnovabili, prorogabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. 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.
13. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono al 31 dicembre di ogni anno e sono rinnovabili.
14. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete



per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

15. Gli incarichi per specifiche responsabilità possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del dirigente:
- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
 - In caso di trasferimento ad altro Servizio/Dipartimento
17. Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativo, infortunio sul lavoro e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
18. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del Ccnl 1° aprile 1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)

Art.13- Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
- a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
 - b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) 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 al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 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 e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la

contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla giunta (ovvero dal direttore generale o dal segretario), previa informazione ai soggetti sindacali.

3. Il compenso è assegnato nella misura di **euro 350 annui**.

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni

5. La liquidazione della indennità, come di seguito specificata, viene effettuata mensilmente, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità. A tal fine i provvedimenti di attribuzione delle Specifiche Responsabilità di cui al presente articolo, vengono trasmessi dal Dirigente al competente Servizio Risorse Umane – Trattamento Economico, che procederà alle corrispondenti liquidazioni secondo le decorrenze indicate nei provvedimenti dirigenziali medesimi.

I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono al 31 dicembre di ogni anno e sono rinnovabili.

6. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale. Sono rinnovabili, prorogabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. 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.

7. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

8. Gli incarichi per specifiche responsabilità possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del dirigente:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
- In caso di trasferimento ad altro Servizio/Dipartimento



Done



9. Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativo, infortunio sul lavoro e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.

10. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del Ccnl 1° aprile 1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)

Art. 14 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 (con D.G.C. 312/2014) e dal presente contratto decentrato.
2. Sono ripartiti i compensi derivanti da cause condotte con successo per l'ente, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui alla legge 31 dicembre 2012, n. 247, con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese legali e, entro il tetto delle risorse previste nel bilancio del 2013 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 erogati sulla base delle disposizioni di cui al presente articolo possono essere erogati in misura non superiore al trattamento economico complessivo dell'intero anno.
4. Nella assegnazione delle cause ai singoli avvocati dipendenti si tiene conto della specializzazione e della esperienza maturate, nonché della puntualità nello svolgimento delle procedure. Inoltre si applicano – per quanto possibile – criteri di rotazione, ivi comprese le attività di consulenza svolte a favore dell'ente, e si garantisce di norma che il valore complessivo delle cause affidate sia eguale.

Art. 15 - Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta sulla base dei criteri di attribuzioni già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto tramite approvazione di apposito **Regolamento** che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture giusta **Delibera di Consiglio Comunale n.55 del 18.10.2018**.
2. con l'attribuzione del compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare le specifiche attività e prestazioni, correlate alla utilizzazione delle risorse indicate **art.113 del D.lgs 50/2016** al fine di migliorare prestazioni e risultati del personale utilizzando risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni e risultati del personale
3. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive.
4. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico annuale.

Art. 16 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art. 7, c. 4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 24 del C.C.N.L. del 21.5.2018, l'Amministrazione nel costituire il servizio di reperibilità dovrà verificare che il personale interessato sia in numero sufficiente a garantire condizioni di sicurezza e di tutela della salute prevedendo modalità che possano assicurare almeno tre fine settimana liberi (sabato e domenica).
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti dando la precedenza ai lavoratori volontari.
3. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett k) e dell'art. 24 comma 4 del CCNL 2018, nell'ambito delle aree di individuate dall'Ente, in considerazione della peculiarità delle funzioni di alcuni Servizi comunali, ritenuti indispensabili per potere garantire l'erogazione del servizio oppure in casi di emergenze e calamità, i dipendenti inseriti nei gruppi di reperibilità da parte dei dirigenti competenti per le aree sopra citate, possono essere posti in reperibilità fino ad un massimo di n. 8 volte al mese, per un numero massimo di 2 mesi, prevedendo -ove compatibile con le esigenze di servizio- la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.
4. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
6. In considerazione della fondamentale attività richiesta, ai dipendenti afferenti alle aree di reperibilità sopra indicate al precedente punto 3 viene corrisposta un'indennità pari € 12,00 (€ 24,00 se la reperibilità cade in giorno festivo) per tutte le volte che i dipendenti stessi sono posti in reperibilità per più di 6 volte in un mese

Art. 17- Correlazione tra la retribuzione di risultato P.O. e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di posizione organizzativa sarà oggetto di riduzione nel caso in cui tali dipendenti abbiano percepito, nell'anno di valutazione della performance, ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti dall'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21/05/2018, secondo lo schema riportato nella tabella seguente
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i

comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

- c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- d) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

Può essere adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Compensi ex art. 18, c.1, lett h) CCNL 21/05/2018 percepiti nell'anno al netto delle quote contributive a carico dell'Ente				Percentuale di abbattimento risultato
fino a			€ 2.500	0%
Da	€ 2.501	a	€ 4.000	15%
Da	€ 4.001	a	€ 6.000	35%
Da	€ 6.001	a	€ 10.000	50%
oltre	€ 10.000			70%

3. Il presente sistema di perequazione potrà essere rivalutato, tenendo conto degli impatti effettivi, in fase di prima applicazione.

4. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa

Art.18 - 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 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 80% 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. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori avverrà in un'unica soluzione annua ed è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Capo IV - INDENNITA' E DISCIPLINE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 19 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.

2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. 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.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

4. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tale indennità dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018

Art. 20 - Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018, si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante entro i 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto decentrato che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Nel

conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.

2. 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 non deve superare al 30% di quelli in servizio:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante 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 ed in relazione al grado di	• Euro (fino a max 2.000)
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante, nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none">• 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata• 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;• 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);• 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.• 5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite• 6) Grado	• Euro (fino a max 3.000) se riferita al possesso di almeno 5 requisiti • Euro .. se riferita al possesso di 4 requisiti • Euro .. se riferita al possesso di 3 requisiti • Euro .. se riferita al possesso di 2 requisiti

5. 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, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Il Servizio trattamento economico provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa comunicazione dei Comandante corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

7. Obiettivo principale di questa fase è la definizione di livelli di responsabilità differenziati con determinazione del valore economico dell'indennità. L'attribuzione del punteggio non segue una metodologia deterministica ma è frutto di una valutazione basata su criteri comparativi.

8. L'indennità è prevista fino ad un importo massimo di € 3.000,00 annui lordi.

Art. 21 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, e quindi in maniera non saltuaria o occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano uguali o superiori al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno.

3. al fine di dare concreta applicazione all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 viene riconosciuta un'indennità di 4 euro massime giornaliere riproporzionante in base alle ore di servizio esterno effettivamente svolto, servizio che comunque non può essere inferiore ad almeno 3 ore continuative.

4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e performance. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

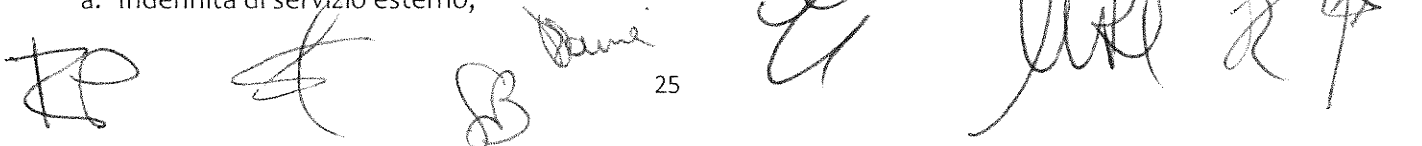
5. Questo compenso viene corrisposto mensilmente agli agenti interessati, dal Servizio Risorse Umane Trattamento Economico, sulla base di una dettagliata relazione del Comandante che attesta la presenza delle condizioni legittimanti l'erogazione di tale indennità come previste dal Contratto nazionale e decentrato. A tal fine, dovrà essere attivato tempestivamente dall'Ufficio Comando del Corpo della Polizia Locale un sistema di monitoraggio dei servizi e delle prestazioni lavorative svolte all'esterno.

6. le parti stabiliscono, sulla base dei risultati e delle eventuali criticità emergenti dalla prima applicazione di tale nuovo istituto, di verificare nel corso della prossima contrattazione decentrata le risorse, importi e le modalità di assegnazione dell'indennità di servizio esterno.

Art. 22 Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice, attraverso l'adozione dei seguenti istituti contrattuali:

a. Indennità di servizio esterno;



- b. finalizzata al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 e all'acquisto di automezzi, mezzi e attrezzature dei Corpi e dei servizi di polizia provinciale e di polizia municipale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1 dell'articolo 12, destinati al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale.
 - c. Finalizzata a progetti di educazione stradale svolti nelle scuole;
2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Capo V Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

Art. 23 Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani nei giorni di Martedì e di Giovedì, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria;
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei Dirigenti, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
3. I dirigenti potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato con propri atti organizzativi seguendo la procedura indicata nel Regolamento sugli orari di servizio, di lavoro del personale dipendente
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

- b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- f. sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

5. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 27 del CCNL 21.05.2018, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi

6. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita, sia anticipata che posticipata. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

La flessibilità in entrata e in uscita è quella prevista dal Regolamento comunale sugli orari di lavoro che comunque è sottoposto a confronto con i soggetti sindacali.

7. la flessibilità ordinaria in entrata e in uscita è riconosciuta a tutti i Servizi comunali (escluso il personale in turno dell'area della vigilanza, i dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti quali insegnanti scuole comunali ed educatrici di asilo nido e altri servizi comunali espletati in turno, ecc.)

8. La flessibilità in uscita non deve essere preventivamente autorizzata dal proprio dirigente tramite l'utilizzo di permessi brevi o altri istituti contrattuali, ma in applicazione dei principi di correttezza e buona fede il dipendente deve comunque avvertire il proprio Dirigente della volontà di voler usufruire della flessibilità in uscita, in quanto deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

9. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa, oppure utilizzo della flessibilità in uscita o di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata), deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del

debito orario (malattie, infortuni, ecc.) lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore, gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.

Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali.

10. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità in entrata/uscita più ampia rispetto a quella degli altri dipendenti e possono concordare con il dirigente, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi, articolazioni dell'orario ancor più flessibili.
11. 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.
12. il Regolamento comunale sugli orari di lavoro e di servizio declinerà in modo dettagliato le politiche degli orari di lavoro, le fasce di flessibilità in entrata/uscita, le modalità di recupero e le ulteriori fasce di flessibilità, ecc., in applicazione dei criteri generali indicati dal presente CCDI.

Art. 24 Pausa e Riposi intermedi

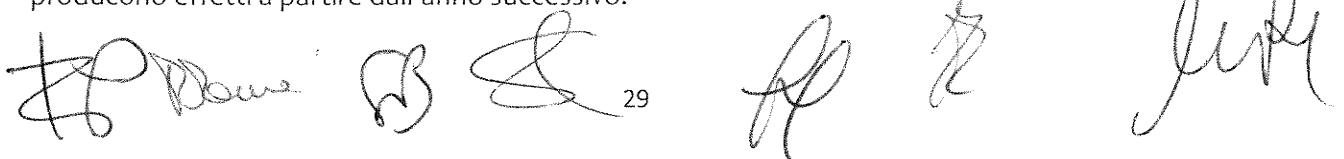
1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del C.C.N.L. del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del C.C.N.L. del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 26 del CCNL 21.05.2018.
2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a. personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d. personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
2. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei

servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa.

- all'area della protezione civile;
 - all'area della vigilanza;
 - all'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
 - all'area scolastica ed educativa;
 - alla attività delle biblioteca;
 - alle attività degli Assistenti Sociali che svolgo visite domiciliari nel territorio comunale
 - alle attività dei dipendenti che presto assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali;
3. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D.lgs 66/2003 i dipendenti sono inoltre autorizzati ad usufruire di una pausa intermedia, non retribuita né computata come orario di lavoro, non inferiore ai 10 minuti al fine di sospendere la ripetitività lavorativa e il recupero delle energie, anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro.
- Tale pausa intermedia deve essere registrata tramite gli orologi marcatempo e deve essere recuperata al termine dell'orario di lavoro che pertanto si prolungherà di almeno 10 minuti e comunque di tanti minuti quanto è durata la pausa intermedia;
4. Nel caso in cui il dipendente usufruisca di tale pausa intermedia, le sei ore lavorative superate le quali deve essere rispettata la pausa obbligatoria di 30 minuti, decorrono dal rientro in servizio dalla pausa intermedia, e pertanto nell'ambito di queste ulteriori sei ore lavorative oltre al completamento dell'orario di lavoro, comprensivo anche della pausa intermedia usufruita, è possibile effettuare lavoro straordinario o effettuare recupero di permessi brevi.
5. nel caso delle giornate lavorative del martedì e del giovedì che prevedono il rientro pomeridiano con una durata complessiva dell'orario di lavoro di almeno 9 ore, dovrà comunque essere effettuata la pausa obbligatoria di almeno 30 minuti, come disciplinata dal Regolamento sugli orari di servizio;
6. restano ferme le regole per l'attribuzione dei buoni pasto ai sensi del vigente Regolamento relativo al servizio di mensa in favore del personale dipendente comunale;

Art. 25 - 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.

 29

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.

Art. 26 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato, rispettivamente, in 13 settimane su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.
2. Qualora necessario, la contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Art. 27 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali (eventuale)


1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - altre comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati, previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 28 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10% (eventuale)

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL 21.5.2018 nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni categoria, nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° livello grado che siano
 - in gravi condizioni di salute;
 - con gravi situazioni di disagio.

Art. 29 - 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. 30 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario (eventuale)

1. Per esigenze eccezionali adeguatamente motivate il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 6% di quelli in servizio nell'ente.
2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4 commi 2, 3 e 4.
3. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Capo VI – Formazione, clausole di verifica e norme finali

Art. 31 Destinatari e processi della formazione

1. 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.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. 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, in collegamento con le progressioni economiche.
4. 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), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. 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.
7. 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.

FP

SB

A

P

Z

J

*

PA

8. In sede di confronto, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. in sede di confronto sindacale:
- a. possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b. possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c. possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari a un minimo dell'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 32 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. 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.

Art. 33 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

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

Art. 34 - 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. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
3. 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.
4. 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.

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO DEL COMUNE DI MONTEROTONDO - ANNO 2019

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 654.240,12
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 14.726,40
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 7.292,09
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 5.000,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/199 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative, comprese A.P., e risultato per gli enti con	€ 184.400,00
	€ -
SOMMA RISORSE STABILI	€ 496.858,61

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti).	€ 6.000,00
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione 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 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ 82.600,00
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ 2.847,00
Art. 67 del CCNL del 21.06.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -

Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 37.000,00
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	€ 21.000,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 149.447,00

ART. 23 C. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016	IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ 624.287,12
Art. 23 c. 2 del dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ -

FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	€ -
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.	€ 50.000,00
ART. 27 CCNL 14.09.2000 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi avvocatura interna	€ 10.000,00
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ 46.182,00
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 106.182,00

RIEPILOGO PARZIALE	IMPORTI
TOTALE PARZIALE RISORSE DISPONIBILI PER IL FONDO SALARIO ACCESSORIO	€ 646.305,61
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 106.182,00
TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 752.487,61

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 223.000,00
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 45.000,00
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ 13.000,00
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 281.000,00

Art. 68 c. 2lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 10.000,00
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale.	€ 165.522,02
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 500,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 1.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€ 70.000,00

Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€ 15.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ 11.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€ 5.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivistica informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ 7.000,00
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie C e D e art 56 - quinquies - servizi esterni Polizia Locale	€ 15.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge.	€ 36.000,00
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ 2.847,00
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.05.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ -
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	€ 82.600,00
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.	€ 50.000,00
Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f)	187,30%
Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a)	103,33%
RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 752.487,61
TOTALE UTILIZZO	€ 752.469,02
DISPONIBILITA'	€ 18,59
RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ 82.995,82
Fondo posizioni organizzative e risultato	€ 184.400,00
Risorse accessorie per le assunzioni in deroga dl 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b)	€ -

CISL FP

CGIL FP

UIL FPL