

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DEL COMUNE DI MOGORO, PER IL TRIENNIO 2019/2021**

Premesso che:

in data 06/12/2019 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Mogoro per il triennio 2019/2021;

il revisore dei conti, in data 12/12/2019 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001); la Giunta con deliberazione in data 13/12/2019 n. 143, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data diciassette dicembre 2019 nella sede del Comune di Mogoro ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica:

dott.ssa Corda Cristina	Segretario comunale	Presidente
Ing. Paolo Frau	Resp. Servizio tecnico	membro
Rag. Maria Teresa Peis	Resp. Servizio ammin. Finanziario	membro
Sabina Mura	Resp. Servizi socio culturali	membro
Dott.ssa Alessandra Muru	Resp. Servizio di vigilanza	membro

R.S.U., nelle persone di:
Maccioni Federico

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non funzione dirigenziale del comune di Mogoro per il triennio 2019-2021.

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto
Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili nonché personale comandato e distaccato.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

Art.2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto si applica a decorrere dalla stipula (salvo l'indicazione specifica di una diversa decorrenza del singolo istituto contrattuale) e sino al 31 dicembre 2021.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC), almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei mesi prima



della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

4. Annualmente è convocata apposita sessione di delegazione trattante per verificare l'attuazione delle clausole contrattuali; il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine dei lavori è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II

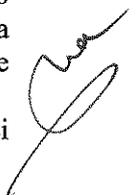
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a. partecipazione;



b. contrattazione integrativa.

3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva mediante posta elettronica certificata (PEC) alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art.7 del CCNL 21.5.2018 è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.

4. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 7 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione per le prime 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione e delle ore utili alla maturazione del buono pasto.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata attraverso l'inserimento di un apposito codice all'atto della timbratura interna, da effettuarsi in entrata e in uscita.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi essenziali nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 8 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

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

TITOLO IV

Le risorse decentrate

Art.9 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art.68 e dell'art.69 del CCNL 21.5.2018.

Art.10 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
 - a) rispondenza 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.
3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
5. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - **compensi con carattere di automaticità** che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
 - **compensi incentivanti e premianti** che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
 - **compensi di posizione** che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.
6. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.67, comma 4 CCNL 21.5.2018 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e/o di miglioramento e/o mantenimento quali-quantitativo dei



servizi ed è quindi attuata anche a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica dei risultati conseguiti, in coerenza con le attribuzioni annualmente predeterminate.

7. L'integrazione prevista dall'art.67, comma 5 (di parte variabile) CCNL 21.5.2018 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente; non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi anche di mantenimento sono previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) ovvero l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

8. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs.n.150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino a 2/3 a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.

9. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%.

10. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Annualmente in sede di contrattazione integrativa è definita la quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art.11 – Definizione di performance

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

3. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

5. Così come previsto dall'art.8 del D. Lgs. n.150/2009 la misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti ambiti:

- a. attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b. attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di



- attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d. modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e. sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f. efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g. qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h. raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale ed organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009.
6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunemente denominati.

TITOLO V

Il trattamento accessorio

Art. 12 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art.13 – Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, definita annualmente in sede di contrattazione integrativa, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile del Servizio titolare di P.O. a cui il dipendente risulta funzionalmente assegnato, avrà cura di garantire che l'ente presso cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolva agli oneri procedurali previsti nel presente CDI per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi. La disciplina di cui al presente comma non si applica nel caso in cui il dipendente sia collocato in aspettativa.
5. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) aver conseguito nei 36 mesi antecedenti la decorrenza dell'inquadramento, una valutazione media non inferiore:
 1. 75% del punteggio attribuibile per le cat. A.
 2. 80% del punteggio attribuibile per le cat. B.

San



3. 85% del punteggio attribuibile per le cat. C.
4. 90% del punteggio attribuibile per le cat. D
- b) essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella categoria pari a:
 1. 24 mesi per gli appartenenti alla categoria A e B;
 2. 30 mesi per gli appartenenti alla categoria C;
 3. 36 mesi per appartenenti alla categoria D.

6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite nei 36 mesi antecedenti la decorrenza dell'inquadramento. A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita.

7. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

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

7.2 Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.

7.3 Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione delle relative graduatorie, attribuendo il punteggio all'interno di ciascuna categoria come di seguito riportato:

Cat.	Media Performance Individuale triennio precedente (Mpi)	Punteggio Assegnato
A	Se Mpi = 75	25
	Se Mpi > 75 ÷ <= 85	35
	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	100
B	Se Mpi = 80	25
	Se Mpi > 80 ÷ <= 85	35
	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	100
C	Se Mpi = 85	30
	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	45
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	100
D	Se Mpi = 90	70
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	90
	Se Mpi > 95	100

7.4 Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 5 giorni dalla loro comunicazione. Entro il predetto termine di cinque giorni dalla comunicazione, gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale. Il Responsabile del personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

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

8. E' preclusa la Progressione Economica all'interno della categoria in caso di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel triennio precedente. Qualora alla data di




presentazione dell'istanza di partecipazione siano in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter del procedimento disciplinare. Nel caso venga comminata la sanzione disciplinare, le risorse di cui trattasi vengono riacquisite nella disponibilità del fondo.

9. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali secondo i criteri definiti ai punti precedenti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione o struttura analoga. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le Progressioni del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano solo i dipendenti di categoria D titolari dell'incarico di P.O.

Art.14 – Area delle posizioni organizzative

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 21.5.2018 le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.

2. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui all'art. 13 del CCNL del 21 Maggio 2018, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

3. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, possono essere incrementate da ciascun ente con oneri a proprio carico, di un importo non superiore al 30% della retribuzione di posizione calcolata sul valore riproporzionato.

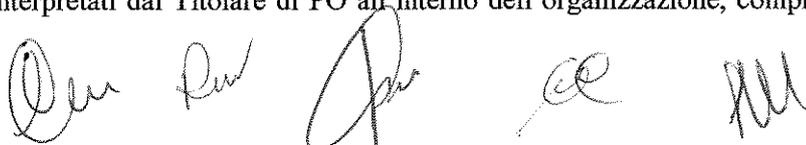
5. Ai titolari di Posizione Organizzativa oltre alla retribuzione di posizione, compete una retribuzione di risultato.

6. In sede di prima applicazione viene destinata a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di Posizione Organizzativa è determinata in misura proporzionale alla collocazione nella graduazione espressa in valori %.

7. Gli eventuali residui che dovessero generarsi a seguito di applicazione delle disposizioni di cui al precedente commi 6, verranno corrisposti a Responsabili titolari di Posizione Organizzativa che hanno conseguito una valutazione superiore al 95% del punteggio attribuibile.

8. La retribuzione di risultato effettiva da corrispondere al Titolare di Posizione Organizzativa, è determinata in relazione all'esito della misurazione e valutazione della Performance Individuale. La Performance Individuale è una valutazione composita che rileva l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti tenuti dal Titolare di PO nell'esercizio del suo ruolo ed è misurata in rapporto a:

- a) il contributo specifico fornito dal Titolare di PO al conseguimento degli obiettivi di Performance Organizzativa;
- b) il grado di conseguimento di eventuali specifici obiettivi di competenza del CdR di diretta responsabilità del Titolare di PO;
- c) i comportamenti organizzativi, che attengono al "come" un'attività e un ruolo vengono svolti/interpretati dal Titolare di PO all'interno dell'organizzazione, compreso la capacità di



valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

9. La misurazione della Performance si conclude con la produzione di un dato sintetico rappresentato da una cifra espressa in % che indica il grado di allineamento o scostamento rispetto al risultato complessivamente atteso e costituisce il parametro di riferimento per l'accesso alla retribuzione di risultato.

10. L'accesso alla retribuzione di risultato è determinata in funzione dell'esito della valutazione nel modo come appresso indicato:

- a) Per valutazioni < 60% non si accede al premio;
- b) Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
- c) Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile.

11. L'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21.5.2018 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 dello stesso CCNL, deve avvenire considerando l'ammontare complessivo pro-capite della parte stabile del fondo al netto del valore medio di sviluppo economico nella categoria di inquadramento e dell'indennità di comparto del personale ai cui sono conferiti i relativi incarichi.

12. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.

Art.15 – Valorizzazione delle performance individuali del personale

1. Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata all'Ente ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente sia in termini di valutazione minima che di presenza lavorativa nell'anno.

2. La valutazione negativa, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, non dà diritto ad alcuna retribuzione incentivante, oltre a quanto previsto dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento di cui al D. Lgs.n.165/2001.

3. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:

- b) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
- c) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici del CdR di appartenenza;
- d) alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.

Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:

- Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;
- Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
- Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile.

4. La somma da attribuire a ciascun dipendente è così determinata:

4.1) Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

- I. categoria A – parametro 100;
- II. categoria B – parametro 106;
- III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;
- IV. categoria C – parametro 119;
- V. categoria D – parametro 130;



VI. categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 149;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

4.2) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni giuridiche di ingresso B3-D3;

4.3) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;

4.4) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;

4.5) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

4.6) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria, moltiplicato per il rapporto fra le ore di lavoro annue previste dal contratto individuale e quelle previste full time per ciascun dipendente dell'ente, da cui si ottiene l'ammontare del budget individuale.

5. Le disposizioni di cui sopra trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.

6. Se e qualora un dipendente è risultato assente e l'assenza è tale da non consentire la misurazione e conseguente valutazione delle performance del dipendente, la stessa viene cessata per l'anno di riferimento e non concorre alla determinazione della graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica di cui all'art. 13.

7. I residui generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma 4, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 16 del presente CDI.

8. Ai dipendenti sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti da specifiche disposizioni di legge. Il premio correlato alla performance individuale valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi individuali del personale dipendente strettamente correlati ai premi di performance individuale.

Art. 16 – Differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2 del CCNL 21.5.2018 è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance; per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale si procede come segue:

- a) dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'art. 69, comma 2 del CCNL 21/05/2018;
- b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale, si individua il valore medio pro-capite del premio;
- c) ottenuto detto valore medio pro-capite si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto la valutazione più elevata, come previsto al successivo comma 2, nella misura del 100% dell'importo di cui alla lett. b).
- d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale, calcolata come previsto in lett.a), viene divisa per l'importo del premio individuale, calcolato come previsto in lett.c) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, minimo 1 il numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio.

2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento di una valutazione minima pari a 95%, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance. In caso di parità si tiene conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- b) media delle valutazioni di performance conseguite nei tre anni antecedenti;
- c) anzianità di servizio presso il Comune;
- d) la minore età.

3. Qualora nessun dipendente acceda alla maggiorazione di cui al presente articolo, il volume della premialità esitato dall'applicazione della disciplina di cui al precedente comma 1, non può venir distribuito e perciò stesso rientra, in funzione della fonte di provenienza, al fondo

dell'annualità successiva se la fonte è l'art. 67 comma 3, al bilancio se comma 4 e comma 5 lett. b) del medesimo articolo 67.

Art. 17 – Indennità di responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.

2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità, individuato e determinato dalla funzione dirigenziale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

4.1 individuazione a cura della funzione dirigenziale dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:

- a) responsabile della transizione digitale;
- b) responsabile dei trattamenti dei dati personali;
- c) responsabile della formazione, e/o trasmissione e/o pubblicazione dei dati previsti dal D. Lgs. n.33/2013;
- d) referente in materia di misure anticorruzione;
- e) responsabile in materia di antiriciclaggio;
- f) responsabile della misurazione di performance;
- g) responsabile di funzioni vicarie;
- h) responsabile di procedimenti amministrativi complessi e/o implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
- i) responsabile della erogazione di servizi particolarmente complessi;
- j) responsabile del coordinamento di gruppi di lavoro intersettoriali;
- k) responsabile unico degli appalti pubblici e responsabile direzione lavori per i quali non siano previsti incentivi di cui al D.L. 50/96;
- l) Responsabilità di processo erogativo;
- m) Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- n) Responsabilità di coordinamento;
- o) Responsabilità di programmazione;
- p) Responsabilità di attuazione;
- q) Responsabilità di applicazione;
- r) Responsabilità di pianificazione;
- s) Responsabilità di controllo;
- t) Responsabilità di organizzazione;
- u) Responsabilità di funzioni vicarie;
- v) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
- w) Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- x) (...)

4.2 graduazione da parte della funzione dirigenziale delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

- ▲ Peso oggettivo della responsabilità, anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
- ▲ Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
- ▲ Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);

4.3 attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura della funzione dirigenziale, nei moltiplicatori così determinati:

- ▲ da 91 a 100 3.0
- ▲ da 81 a 90 2.5

▲ da 71 a 80	1.9
▲ da 61 a 70	1.2
▲ da 51 a 60	0.5
▲ da 41 a 50	0.3

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

Art.18 – Indennità per specifica responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso massimo definito in € 350,00 annui lordi.

2. La graduazione dell'indennità è determinata dalla funzione dirigenziale, previa informativa illustrante i criteri di graduazione.

3. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Art.19 – Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.23 del CCNL 21.5.2018.

Art. 20 – Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.5.2018.

2. Diversamente da quanto stabilito dall'art.24 del CCNL 21.5.2018, il valore dell'indennità è pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino ad 8 volte in un mese ovvero € 12,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino 10 volte in un mese ovvero € 13,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino 12 volte in un mese.

3. L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese avviene secondo le modalità previste dall'art.8, comma 5 del CCNL 21.5.2018.

Art.21 – Indennità per condizioni di lavoro

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a **rischi** pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
- (...)

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 e

sono graduati dalla funzione dirigenziale come segue:

- a. sensibile € 1,00 giornaliero;
- b. intenso € 2,00 giornaliero;
- c. notevole € 3,00 giornaliero

2. Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente **disagiate** da parte del personale sono:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario multiperiodale, etc.);
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
- f) (...)

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dalla funzione dirigenziale come segue:

- d. sensibile € 1,00 giornaliero;
- e. intenso € 2,00 giornaliero;
- f. notevole € 3,00 giornaliero.

3. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino **maneggio di valori** compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 secondo il seguente prospetto:

- a. € 1,00 giornalieri per valori medi annui da € 0 ad un massimo € 5.000,00;
- b. € 1,50 giornalieri per valori medi annui da €5.001,00 ad un massimo di € 20.000,00 ;
- c. € 2,00 giornalieri per valori medi annui superiori a € 20.000,00.

4. Con cadenza annua la funzione dirigenziale, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, comunica formalmente al servizio personale il corrispettivo complessivo da erogare al dipendente.

Art. 22 - Incentivi economici per le attività del personale educativo e docente

1. Sono rivolti a compensare le ulteriori attività richieste oltre il calendario scolastico, secondo quanto previsto dall'art.8 del presente CCDI e annualmente definite.

Art. 23 - Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro

1. Il trattamento accessorio di natura incentivante spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente.

Art. 24 - Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro

1. Al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria come definiti dal presente CCDI utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

Art. 25 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1 Ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera a) CCNL 21.05.2018 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
3. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:
- a) incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016 e sulla base dei criteri previsti nell'apposito regolamento Comunale, approvato con deliberazione di GC n 106 del 23/10/2019.
 - b) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
 - c) 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 (assistenza diretta nel contenzioso tributario);
 - d) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il recupero dell'evasione dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI).
4. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:
- a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
 - b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.
5. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.
6. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

TITOLO VI

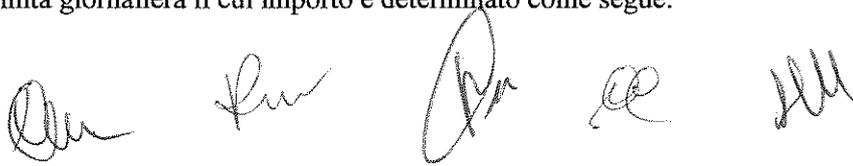
Disciplina particolare per il personale della Polizia Locale

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

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 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 P.L. per detti servizi aggiuntivi. 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.
2. Il presupposto per l'erogazione dei compensi è l'approvazione dello specifico regolamento.

Art. 27 - Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera per almeno il 50% del debito orario giornaliero in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato come segue:



- a. € 1,00 giornaliero per servizi esterni fino a giorni 10 mensili;
 - b. € 2,00 giornaliero per servizi esterni da giorni 11 a giorni 20 mensili;
 - c. € 3,00 giornaliero per servizi esterni oltre giorni 20 mensili.
2. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità è corrisposta mensilmente previa attestazione del Comandante di Polizia Locale, da comunicare al Servizio Personale entro il 5 del mese successivo, del numero dei servizi mensili di ciascun operatore.

Art. 28 - Indennità di funzione

1. L'eventuale esercizio di specifica funzione che comporta compiti di responsabilità connessi al grado rivestito del personale che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di responsabilità individuate e determinate dal Comandante di Polizia Locale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
3. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:
- a. individuazione a cura del Comandante di Polizia Locale dei compiti che comportano l'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito;
 - b. graduazione da parte del Comandante di Polizia Locale delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
 - Peso oggettivo della responsabilità anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
 - Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
 - Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);
 - c. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Comandante di Polizia Locale, nei moltiplicatori così determinati:

- da 91 a 100	3.0
- da 81 a 90	2.5
- da 71 a 80	1.9
- da 61 a 70	1.2
- da 51 a 60	0.5
- da 41 a 50	0.3
5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità

Art. 29 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle sanzioni per violazioni al codice della strada di cui all'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/1992, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della polizia locale, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. L'eventuale importo di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale è determinato annualmente con la deliberazione della Giunta di cui al comma 5 dell'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992.

TITOLO VII
Disciplina particolare

Art. 30 - Banca delle ore

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





conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo anno di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico - il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 48 ore annue.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

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

Art. 31 - Cessione delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e al CCNL vigente, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie maturate nell'anno e residue alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione ai lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute

2. Entro il 31 gennaio di ogni anno il personale che cede le ferie comunica alla funzione dirigenziale il numero di giorni che cede per le finalità di cui sopra.

3. Le ferie cedute sono inserite in una "banca delle ferie" gestite dalla funzione dirigenziale secondo le finalità di cui al comma 1.

Art. 32 - Welfare integrativo

1. Eventuali benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

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

sono definiti in apposita sessione di contrattazione integrativa nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

TITOLO VII

Disposizione transitoria

Art.33 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.



**ALLEGATO 1 Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale
addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero**

Capo I – Norme generali

Art. 1 – Individuazione dei servizi minimi essenziali

1. I servizi essenziali da garantire in caso di sciopero sono quelli indicati all'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
2. Nel Comune di, tenendo conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da garantire sono quelle indicate nei successivi capi.

Art. 2 – Modalità di individuazione del personale

1. I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.
2. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 3 – Servizi esternalizzati o in appalto

1. Per quanto riguarda le prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto il Comune vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

Capo II – Stato civile e servizio elettorale

Art. 4 – Stato civile

1. Le prestazioni da garantire per lo stato civile sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte.
2. Il contingente di personale è individuato dalla Funzione dirigenziale, in relazione alle esigenze funzionali, tra il personale dipendente con delega di Ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00.

Art. 5 – Servizio elettorale

1. Le prestazioni da garantire per il servizio elettorale sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
2. Il contingente di personale è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.





Capo III – Igiene, sanità ed attività assistenziali

Art. 6 – Servizi cimiteriali

1. Le prestazioni da garantire per i servizi cimiteriali sono il ricevimento e l'inumazione delle salme.
2. Il contingente di personale è individuato dalla Funzione dirigenziale, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo IV – Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica

Art. 7 – Servizio di protezione civile e sgombero neve

1. Le prestazioni da garantire sono quelle di emergenza sulla base delle esigenze.
2. Il contingente di personale è individuato dalla Funzione dirigenziale, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Art. 8 – Polizia locale

1. Le prestazioni da garantire sono:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c) attività di pronto intervento;
 - d) attività della centrale operativa;
 - e) vigilanza casa municipale;
 - f) assistenza al servizio di cui all'articolo 7, in caso di sgombero della neve.
2. Il contingente è individuato dalla Funzione dirigenziale, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo V – Servizi concernenti l'istruzione pubblica

Art. 9 – Servizi educativi

1. Ai sensi degli articoli 3 e 4 dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali del 19 settembre 2002, in caso di proclamazione di sciopero per il solo personale docente/educativo la funzione dirigenziale invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, la funzione dirigenziale valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.
2. Nel caso in cui lo sciopero venga proclamato per il solo personale non docente/educativo dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, ove previsti.
3. Nei casi di cui al comma 2 il contingente di personale è individuato dalla Funzione dirigenziale, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.
4. Nel caso di sciopero proclamato per tutte le categorie di personale si applicano cumulativamente le disposizioni dei commi da 1 a 3.
5. Nei casi di cui al comma 1 in cui il servizio venga chiuso il personale non docente/educativo presta regolare servizio.

Capo VI – Servizi del personale

Art. 10 – Servizio gestione risorse umane

1. I servizi da garantire sono:
 - a) erogazione degli emolumenti retributivi / degli assegni con funzione di sostentamento;
 - b) compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.
2. Tali servizi devono essere garantiti solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.
3. Il contingente di personale è individuato dalla Funzione dirigenziale, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

