

COMUNE di NURRI
Provincia Sud SARDEGNA

Accordo

**Approvazione integrazione CCDI 2018-2020 parte normativa
Ripartizione del Fondo salario accessorio – Anno 2019**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

DECENTRATO

UTILIZZO DEL FONDO PER L'ANNO 2019

Sottoscritta in data 14.10.2019



Il giorno 14 del mese di Ottobre dell'anno 2019 presso la sede del Comune di Nurri le parti negoziali composte da:



Delegazione trattante di parte pubblica

Presidente Dott.ssa Atzori Anna Franca PRESENTE

Rag. Deidda Tiziana PRESENTE

Parte sindacale

CISL FP

C.G.I.L.

U.I.L.

R.S.U. Geom. Contu Giovanni

Si sono incontrate per l'esame dei seguenti punti all'ordine del giorno:

1. Approvazione integrazione Contrattazione decentrata integrativa per il triennio 2018-2020 in applicazione del CCNL 2016/2018 stipulato in data 21 maggio 2018
2. Ripartizione del Fondo salario accessorio 2019

LE PARTI COME SOPRA COSTITUITE

RICHIAMATA la deliberazione di G.M. n.95 del 14/11/2018, come modificata con deliberazione , con la quale si è provveduto a nominare la rappresentanza di parte pubblica del Comune per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa alla applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Regioni Autonomie Locali;

VISTA la delibera di G.M. n. 33 del 20 /05/2019 con la quale sono state impartite alla delegazione trattante di parte pubblica le opportune direttive ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2019;

Richiamato l'art. 7 del CCNL 2016/2018 stipulato in data 21 maggio 2018 avente oggetto " Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie ;

Tenuto conto delle materie e degli oggetti da trattare in sede di contrattazione dalla delegazione di parte pubblica e sindacale;

Visto il verbale della preintesa sottoscritto in data 29 luglio 2019 e il CCDI aziendale parte giuridica predisposto dall'ufficio segreteria e sottoscritto in data 17 dicembre 2018 come aggiornato in sede di contrattazione decentrata preintesa in data 29 Luglio 2019 ;

Dato atto che sono state iscritte le seguenti integrazioni alla parte normativa:

- art. 4 criteri generali conferimento determinazione retribuzione di risultato dipendenti incaricati di P.O.
- art. 5 "ammontare e utilizzo risorse", riformulazione disposizioni comma 4 e 5 utilizzo economic del fondo salario accessorio -
- 6 inserire esemplificazioni di attività disagiate/rischio modalità calcolo indennità
- art. 8 integrazione criteri e punteggio per definire il grado di responsabilità e la griglia per la determinazione del grado di responsabilità

- art. 9 determinazione punteggio per definire il peso della responsabilità ex art. 56 quinquies CCNL 2018 inserendo punteggio al fine di definire la responsabilità media, alta o molto alta
- art. 11 integrazione criteri PEO
- art. 12 modificare il rinvio all'art. 14 anziché 37 e 37 bis come erroneamente indicato
- art. 14 comma 1 inserimento inciso della percentuale da destinare alla performance individuale e comma 10 e 11 inscrivere range fra il 5 e il 10% delle risorse destinate alla performance individuale da destinare alla maggiorazione del premio individuale e inscrivere esempio di calcolo

VISTA la determinazione del servizio finanziario n. 8 del 15/05/2019 di costituzione delle risorse decentrate parte stabile 2019, n. 11 del 02/07/2019 di costituzione del fondo per le risorse decentrate parte stabile e variabile come da direttive dell'organo esecutivo impartite con l'atto G.C. 33 del 20 Maggio 2019 per l'anno 2019 e n. 12 in data odierna di integrazione delle risorse variabili della somma di Euro 43.565,70 relativa agli incentivi per le funzioni tecniche così come quantificato con determinazione del Responsabile dell'area Tecnica n. 66 in data 29.07.2019 ;

PRESO ATTO che la parte normativa del CCDI contiene la disciplina di tutti gli istituti oggetto di contrattazione e che dalla costituzione del fondo salario accessorio emerge che :

- Il fondo per l'anno 2019 ammonta complessivamente a € 137.677,00 comprensivo della quota di €. 37.278,00 del fondo per le P.O. e al netto degli importi inseriti nella dichiarazione congiunta n. 5 (art. 67 comma 2 lett. a) e b) pari a € 1.082,00
- Le risorse disponibili previa decurtazione delle spese per gli istituti stabili sono :
- **risorse stabili** €. 11.980,52 di cui €. 1.082,00 non soggetta al limite di spesa
- **risorse variabili** €. 58.486,00 di cui €. 43.565,70 per incentivi funzioni tecniche, Euro 4.955,00 per compensi ISTAT, Euro 2.657,99 per compensi straordinario elettorale titolari di P.O. ed €. 7.307,20 quali risorse variabili soggette al limite di spesa;

Accertato che la media del salario accessorio calcolato alla data del 31.12.2018 ammonta a Euro 8.287,40 e quello 2019 a Euro 8.541,75 e quindi il fondo per il salario accessorio viene decurtato di Euro 2.541,00 nella parte variabile ai fini del rispetto anche del tetto di spesa 2016;

Tenuto conto che per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 67 comma 4 del CCNL del 21.02.2018, l'amministrazione ha disposto l'integrazione del fondo salario accessorio 2019 con la quota dell'1,2% del Monte salari dell'anno 1997 pari a €. 6.533,00 e comunque fino all'importo che consente il rispetto del tetto massimo del fondo 2018, come previsto dal citato art. 23 D.Lgs. 75/2017, da destinare alla performance di cui almeno il 30% alla performance individuale come previsto dall' art. 68 comma 3 CCNL 2018 e dalla bozza del CCDI 2019-2021 allegato ;

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile andranno a confluire nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiranno nel fondo dell'anno successivo.

Accertato che per i precedenti impegni assunti dalle risorse stabili del fondo devono essere detratte:

- €. 20.122,86 per progressione economica orizzontale storiche
- €. 2.552,25 PEO 2018;
- €. 1.510,13 LED personale in servizio
- €. 4.997,92 per indennità comparto in godimento al personale in servizio;
- €. 749,43 differenziali di posizione

Tenuto conto che in riferimento alle risorse variabili del fondo occorre destinare la parte vincolata di € 43.565,70, al lordo degli oneri riflessi e dell'irap, per incentivi funzioni tecniche che saranno liquidate in base al regolamento approvato con delibera di giunta comunale n. 96 del 05.12.2018 ai sensi dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016 facendo riferimento alla data di indizione della gara d'appalto riferita al lavoro oggetto dell'attività incentivata ;

RILEVATO che nella parte stabile del fondo, decurtate le somme liquidate mensilmente nel corso dell'esercizio per le progressioni economiche orizzontali e indennità di comparto, risulta disponibile e accertata la somma di € 11.981,00 di cui €. 3.600,00 dovrà essere destinata a nuove progressioni economiche al fine di assicurare la selettività delle procedure di assegnazione delle PEO, Euro 450,00 (max) saranno destinate a finanziare l'indennità per particolari condizioni di lavoro e la restante somma verrà utilizzata per la performance organizzativa e individuale destinando a quest'ultima il 30 % delle risorse disponibili;

ACQUISITO:

- **il parere del revisore dei conti sulla Contrattazione decentrata integrativa 2019**
- **L'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo della CCDI 2018/2020 parte normativa e parte economica 2019**

Le parti concordano di sottoscrivere in via definitiva l'accordo decentrato integrativo della parte normativa CCDI 2018/2020 come indicato in premessa e di utilizzare le risorse del fondo salario accessorio 2019 come da prospetto allegato.

Infine che ai sensi di quanto previsto dall'art. 71 del D.L. 112/2008 il trattamento accessorio in caso di malattia sarà decurtato dell'importo ottenuto dividendo la somma a disposizione per 360 giorni ridotti dalle ferie e moltiplicando il risultato per le giornate di assenza per malattia. In particolare la decurtazione andrà operata su tutte le indennità del salario accessorio ad eccezione di quelle che sono già corrisposte in funzione della presenza in servizio (es. rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, particolari responsabilità ecc). Non si opererà decurtazione per assenze non rilevanti sul raggiungimento di obiettivi operativi.

Il contratto decentrato integrativo parte normativa 2018-2020 come integrato con la presente preintesa allegato al presente verbale troverà applicazione dalla data del 1 gennaio 2019 come già disciplinato con CCDI 2018 sottoscritto in data 17 dicembre 2018

Letto, approvato, sottoscritto
Nurri 14 OTTOBRE 2019



PARTE PUBBLICA:



Presidente Dott.ssa Atzori Anna Franca

Rag. Deidda Tiziana
PARTE SINDACALE



Anna Franca Atzori
Tiziana Deidda

CISL FP

CGIL RSU

Anna Franca Atzori

Sommario

Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 2 Disciplina del lavoro straordinario

Art. 3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 4 Incarichi di posizione organizzativa

Art. 5 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Art. 6 Indennità condizioni di lavoro

Art. 7 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

Art. 8 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Art. 9 Indennità per il personale della Polizia locale

Art. 10 Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

Art. 11 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Art. 12 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Art. 13 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

Art. 14 Premi correlati alla performance

Art. 15 Welfare integrativo

Art. 16 Contingente rapporti di lavoro tempo parziale

Art. 17 Flessibilità orario di lavoro

Art. 18 Orario di lavoro e orario multi periodale

Art. 19 innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Art. 20 Disposizione finale



Ipotesi
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
per il personale dipendente
Triennio 2019-2020

Il giorno 14.10.2019 alle ore 13.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da

- Presidente, D.ssa Anna Franca Atzori – Segretario Comunale
- Rag. Tiziana Deidda cat D Responsabile Area Finanziaria

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNI: __

CGIL

CISL _____

UIL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria Geom. Giovanni Contu

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Nurri



Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Nurri e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data di stipula e sino al 31.12.2021.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. 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 almeno sei mesi prima della scadenza.
6. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
7. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
8. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Disciplina del lavoro straordinario

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 PL 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. In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 istitutivo della banca delle ore, si stabilisce che, nel corso di ogni anno, un numero massimo di 100 ore di lavoro straordinario effettuate, su richiesta del dipendente, confluiscono nel conto ore individuale stabilito dal predetto art. 38 bis (banca delle ore). 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 o familiari.
3. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.

Art. 3

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma 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. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 4

Incarichi di posizione organizzativa

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzativa (da ora solo P.O.):



- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato viene erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O.
- c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

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

- 1) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- 2) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- 3) i compensi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali ICI-IMU-TARI;

3. Con successiva disposizione del presente accordo vengono stabiliti dei criteri per la riduzione dell'indennità di risultato in relazione all'ammontare dei compensi percepiti ai sensi dell'art. 18 comma 1 lett. h CCNL 2016/2018

Art. 5

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, **dalla parte stabile**, delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
 - indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
 - indennità di turno, indennità di reperibilità, Trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);



- progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018)
 - Premi correlati alla performance organizzativa;
 - Premi correlati alla performance individuale;
3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del ratco di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. ~~Ai trattamenti economici di cui al comma 2, dell'art.68 del CCNL 21.05.2018 lettere a),b),c),d),e),f), è destinata annualmente la parte prevalente delle risorse di cui all'art.67, comma 3 con esclusione delle lettere e),f),g) di tale ultimo comma per parte prevalente s'intende almeno il 51% di tali risorse. Inoltre almeno il 30% della parte variabile deve essere destinato ogni anno alla incentivazione della performance individuale.~~
5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
7. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
8. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento

Art. 6

Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono, una percentuale del fondo delle risorse decentrate stabilita annualmente individuata a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori.
3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, entro i valori minimi e massimi giornalieri di €. 1,00 e €. 10,00, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

Espletamento di attività esposta a rischio:

Grado di rischio	Indice di rischio basso	Indice di rischio medio	Indice di rischio alto	Indice di rischio molto alto
		0	Fino a 2	Fino a 4

Espletamento di attività disagiata:

Grado di disagio	Indice di disagio basso	Indice di disagio medio	Indice di disagio alto	Indice di disagio molto alto
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

Espletamento di maneggio valori:

Maneggio valori	0 – 200 €	201- 500 €	501 – 1000 €	Oltre 1000 €
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

1. La misura del rischio ,disagio e maneggio valori viene effettuata dal Responsabile di P.O. a cui è assegnato il dipendente.
2. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, o agente contabile. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media giornaliera come risultante dal rendiconto dell'agente contabile.
3. Criteri per il calcolo dell'indennità condizioni di lavoro:
vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali dell'indice dell'ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-3	€1 -€3
4-6	€4 -€6
>6	€7-€10

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta

6.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

6.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

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

A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro sempre che non sia attivabile l'istituto della turnazione.

Art. 7

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

1. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNI. 21.5.2018
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNI. 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 10 % della somma di tutti i turni.
4. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
5. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
6. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
7. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
8. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
9. Le parti prendono atto che ai sensi del parere ARAN gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.
10. Per la disciplina dell'**indennità di reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNI. del 21.5.2018.
11. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di otto volte in un mese;



La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale del fondo delle risorse decentrate determinato in sede di ripartizione annuale a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (es. responsabilità di procedimenti particolarmente complessi e/o che coordinino un numero significativo di lavoratori) al personale delle categorie B, C e D (non titolari di posizione organizzativa). L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
4. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale.
5. La relativa pesatura avverrà così come segue :

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies CCNL si terrà conto dei seguenti criteri

a) <u>RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA</u>	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5
b) <u>RESPONSABILITÀ GESTIONALE</u>	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5

3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5
c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti = €. 3.000,00

Da 33 a 40 Punti = €. 2.500,00

Da 27 a 32 Punti = € 2000,00

Da 21 a 26 Punti = €. 1500,00

Da 18 a 20 Punti = €. 1000,00

Da 11 a 17 Punti = €. 500,00;

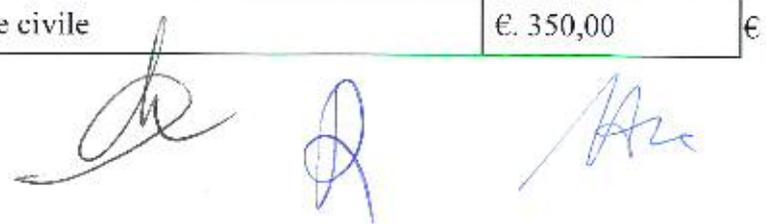
6. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata annualmente, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).

7. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

8. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, ovvero i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.

9. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità massima:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe (con delega completa) " " (con delega parziale)	€ 350,00 €. 175,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00
c) Responsabile di tributi	€ 350,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€. 350,00



10. I provvedimenti di attribuzione, se non di competenza del sindaco, sono adottati da ciascun Responsabile di P.O., previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme.

11. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato

12. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

13. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

14. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

15. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

16. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata entro il mese di Settembre;

Art. 9

Indennità per il personale della Polizia locale

1. L'**indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56 - quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Ai fini della determinazione della misura dell'indennità di servizio esterno si deve tener conto i:

a) servizio prestato in particolari zone sensibili .

b) servizio prestato in particolari orari (orario notturno es. prima delle 7 del mattino)

c) servizio prestato con particolari mezzi

3. Si intende che Il servizio esterno nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

4. La misura dell'indennità tra il minimo e il massimo è determinata altresì dalle risorse a disposizione per tale finalità

5. 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 con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 6.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata trimestralmente.

7. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies CCNL 2018, unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

8. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal responsabile di P.O, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto dei seguenti criteri:

- a. **Peculiarità istituzionali, sociali e ambientali max punti 10;**
- b. **complessità dell'attività e grado di autonomia operativa max punti 10;**
- c. **responsabilità gestionale max punti 15**
- d. **grado rivestito max punti 10**

PUNTEGGI > INDENNITÀ

Da 41 a 45 Punti = € 3.000,00

Da 33 a 40 Punti = € 2.500,00

Da 27 a 32 Punti = € 2000,00

Da 21 a 26 Punti = € 1500,00

Da 18 a 20 Punti = € 1000,00

Da 11 a 17 Punti = € 500,00;

9. Al finanziamento dell'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 può essere destinata annualmente, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).

10. La corresponsione dell'indennità avviene nel mese di Giugno dell'anno successivo ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

Art. 10



Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNI del 22.1.2004.
2. Al finanziamento dell'indennità del presente articolo è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNI 21.5.2018, una percentuale pari al 0 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 0

Art. 11

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

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. Le disponibilità finanziarie destinate alle progressioni economiche vanno distribuite proporzionalmente fra le categorie tenendo conto del personale assegnato a ciascuna di esse. A seguito dell'assegnazione delle PEO eventuali fondi residui verranno destinati ai dipendenti inseriti nella graduatoria della categoria dove non si sono potute realizzare progressioni economiche per carenza di risorse e in subordine ai dipendenti inseriti nella graduatoria della categoria più numerosa e ancora in subordine alla categoria inferiore.
3. Ai fini dell'attribuzione del punteggio l'Ente tiene conto della valutazione media ottenuta *nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto e delle competenze acquisite e certificate nei processi di formazione conclusi con votazione finale*
4. L'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà **il criterio della maggiore anzianità di servizio nella p.c.**
5. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in servizio e in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a **ventiquattro** mesi non deve aver ricevuto nel triennio precedente sanzioni disciplinari, escluso il rimprovero verbale, e deve aver conseguito una valutazione, media nel triennio, per la performance individuale non inferiore a 80 su cento. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio:
 - il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa
6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti
7. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio
8. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. dell'area Amministrativa procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni **previa informazione di tutti i dipendenti dell'Ente fatta con appositi**



avvisi interni che assicurino adeguata diffusione e consentano la presentazione di istanza e di eventuale documentazione utile al fine della formazione della graduatoria di merito non depositata nel fascicolo personale.

9. La redazione delle relative graduatorie avviene sulla base dei seguenti criteri:

- a. **Punti 70 – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:**
Primo anno del triennio: peso 20 punti;

Secondo anno del triennio: peso 20 punti;

Terzo anno del triennio: peso 30 punti.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto:

- b. esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento; massimo **Punti 15**;
- c. competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:
Vengono riconosciuti punti 1,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; IIACCP; eccetera);
massimo Punti 15:

10. Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato che sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 3 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile P.O. del Settore Amministrativo decide in via definitiva. La scheda del responsabile del settore Amministrativo è compilata dal segretario
Può essere prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa ulteriore valutazione può essere rimessa ad un apposito collegio composto dal responsabile di P.O. di riferimento, dal Segretario dell'Ente e dal responsabile P.O. area segreteria.

11. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata dal responsabile del servizio amministrativo la graduatoria per categoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati. A seguito dell'assegnazione delle PEO eventuali fondi residui verranno destinati ai dipendenti inseriti nella graduatoria della categoria dove non si sono potute realizzare progressioni economiche per carenza di risorse e in subordine ai dipendenti inseriti nella graduatoria della categoria più numerosa.

**Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale
criteri di correlazione dei compensi con la retribuzione di risultato**

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione. A titolo esemplificativo ma non esaustivo i compensi previsti da disposizioni di legge dovrebbero essere ad oggi i seguenti:
 - incentivi tecnici (art. 113 d.lgs. 50/2016)
 - recupero evasione ICI-IMU-TARI
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003, convertito con L. 24-11-2003 n. 326)
 - Contributi ISTAT per attività censuaria (art. 70 ter CCNL 21 maggio 2018)
2. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito regolamento modificato in attuazione dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 i cui criteri sono stati concordati in sede di contrattazione 2018.
3. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa compartecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto e gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.
4. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di risultato collegato alla performance di cui all'articolo 14 del presente CCDI, Detta indennità dovrà subire le seguenti riduzioni:

Incentivo disposizioni di legge	Riduzione indennità risultato
art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	
fino ad € <u>3.000</u>	Nessuna riduzione
da € <u>3.001,00</u> a € <u>5.000,00</u>	riduzione del 5 % ;
da € <u>5.001,00</u> a € <u>10.000,00</u>	Ulteriore riduzione del 10%
oltre € <u>10.001,00</u>	ulteriore riduzione del 20%

Art. 13

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 14

Premi correlati alla performance

1. Alla Performance vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento di tutti gli Istituti disciplinati nei precedenti articoli.
Tali risorse sono ripartite come segue:
30%-Performance individuale
70%-Performance organizzativa.
2. Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna area. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:
 - a. il numero dei dipendenti dell'ente al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;
 - b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

b. Categoria	□ Parametro
A	1,00
<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> 1,10
<input type="checkbox"/> Accesso B3	<input type="checkbox"/> 1,20
<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> 1,30
<input type="checkbox"/> D	<input type="checkbox"/> 1,40

- c. I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.
- d. Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;

c. Moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni servizio, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

3. Il budget di area così determinato verrà ripartito sulla base della valutazione conseguita dal dipendente di cui al sistema di valutazione vigente nell'Ente.

4. La stessa procedura di cui al punto precedente verrà applicata per la determinazione del budget di Area e la ripartizione del premio per la performance individuale.

5. Premio Individuale - Maggiorazione. È attribuita una maggiorazione del 30% valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione è riconosciuta ad almeno una unità per area.

6. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di servizio, in base ai seguenti criteri:

- valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
- in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

7. La maggiorazione di cui al comma 6 trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale, detta quota è stabilita fra il 5 e il 10% delle risorse disponibili per la performance individuale.

Si propone un esempio di calcolo della maggiorazione del premio individuale:

FASE 1		FASE 2		SOMMA DA DISTRIBUIRE	
BUDGET					
performance individuale		Maggiorazione 1000,00		19.000,00	
20.000,00					
FASE 3		FASE 4		FASE 5	
Valutazioni:					
A	98	A	€ 2.243,37	Media Premi	1.882,20 (9 dip)
B(p.time)	60	B	€ 686,75		
C	60	C	€ 1.373,49		
D	92	D	€ 2.106,02	FASE 6	30%
E	96	E	€ 2.197,59	Maggiorazione	€ 564,66
F	94	F	€ 2.151,81		
G	100	G	€ 1.831,33		
H	90	H	€ 2.060,24	FASE 7	
I (insuffic.)	40	I	---	Somme a disposizione	3.060,24
L	100	L	€ 2.289,16	Quanti premi ci stanno	5,42
Tot.punti	830	Totale	€16.939,76		
Valore punto 22,892					
Somme avanzate da distribuzione		€2.060,24			

Art. 15

Welfare integrativo

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.
2. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

Art.16

Elevazione contingente tempo parziale

Non si provvede all'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

Art. 17

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, *servizi in turno, ecc.*).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari. La casistica delle situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile a titolo esemplificativo è la presenza nel nucleo familiare di figli in età scolare o componenti portatori di disabilità certificate
3. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura
4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 18

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. *Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.*
2. 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.
3. 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;
4. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane per lo svolgimento delle seguenti attività



- servizio trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- in genere, tutte le attività proprie dei servizi legati ad attività stagionali.

Art. 19

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) mediante utilizzo di strumenti tecnologici;

Art. 20

Disposizione finale

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 vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

