

COMUNE DI POZZOMAGGIORE
(Provincia di Sassari)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE
2019 - 2021**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2019 2021

In data 20/12/2019, il Comune di Pozzomaggiore, le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, a conclusione della contrattazione sulla preintesa del giorno 09/12/2019, sottoscrivono l'allegato CCDI per il triennio normativo 2019-2021

Delegazione di parte pubblica

Dott. Matteo Manca- segretario comunale- Presidente

Dott.ssa Antonella Iervolino Responsabile Servizio Amministrativo -

Dott. Ing. Giuseppe Cuccuru - Responsabile Servizio Tecnico-

Dott.ssa Giuseppina Fara -Responsabile Servizio Finanziario-

Serra Gian Domenico- Responsabile Servizio Vigilanza

Firma

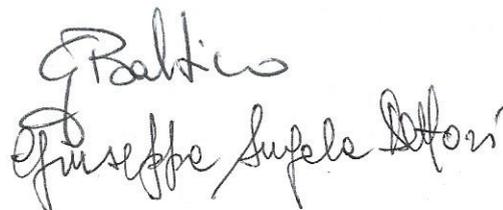


Rappresentanza Sindacale Unitaria

R. S.U. Gavina Pasqua Baldino

R.S.U. Dettori Giuseppa Angela

Firma



Delegazione trattante di parte sindacale

CISL

UIL

ARMANDO RUZZETTO

AUGUSTO OGANA

Firma



- ASSENTE -

INDICE

Titolo I

FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

- Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA
- Art. 2 MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO
- Art. 3 PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE
- Art. 4 INFORMAZIONE
- Art. 5 AGIBILITA' SINDACALI

Titolo II

REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

- Art. 6 SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

Titolo III

LE RISORSE DECENTRATE

- Art. 7 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI
- Art. 8 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE
- Art. 9 CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 10 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 11 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 12 PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA
- Art. 13 INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO" (ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 14 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 15 WELFARE INTEGRATIVO (ART. 72, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 16 PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI (ART. 18, LETT. H), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 17 MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 18 CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 19 BANCA DELLE ORE (ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)
- Art. 20 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 21 ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 22 LAVORO STRAORDINARIO (ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 23 TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATA IN GIORNO FESTIVO (ART. 36, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
- Art. 36 MESSI NOTIFICATORI (ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
- Art. 25 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56-QUINQUIES DEL CCNL DEL 21.05.2018)
- Art. 26 INDENNITÀ DI FUNZIONE(ART. 56-sexies- DEL CCNL DEL 21.05.2018)
- Art. 27 COMPENSI ISTAT (ART.70 TER CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art.28 INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (ART.7,C.4, LETT. T CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art.29 INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (ART. 7, C. 4, LETT. U, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 30 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 31 TURNAZIONI (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 32 REPERIBILITÀ (ART. 36, CCNL 21 MAGGIO 2018)

TITOLO IV

Trattamenti accessori fissati per legge

- Art. 33 TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

TITOLO V

Norme finali e transitorie

- Art. 34 DISPOSIZIONI FINALI

Titolo I
FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia, a decorrere dal 31.12.2018, fatti salvi gli istituti obbligatori.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCDI è relativo al triennio 2019 - 2021, pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2

MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
 - a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
 - b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.
3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.
4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
 - a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
 - b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
 - c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
 - d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.
5. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.



Art. 3
PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

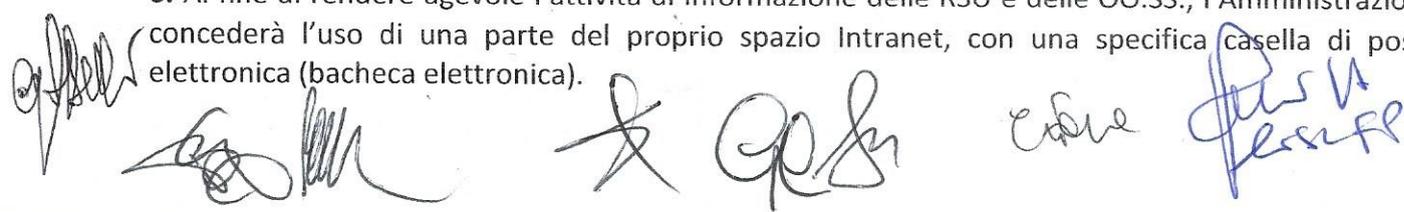
1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.
2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.
3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.
4. Annualmente è fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

Art. 4
INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile.
2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Art. 5
AGIBILITA' SINDACALI

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.
2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.
3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.
4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.
5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali e ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCDI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.
6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU e delle OO.SS., l'Amministrazione concederà l'uso di una parte del proprio spazio Intranet, con una specifica casella di posta elettronica (bacheca elettronica).



7. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.

8. L'Amministrazione mette a disposizione delle OO.SS. aziendali e della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni, come sede ufficiale, dotandola degli strumenti necessari per l'elaborazione di documenti e le attività di comunicazione.

9. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

Titolo II REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 6 SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

- a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
- b) 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: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
- c) servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: personale appartenente al Servizio Cimiteri e Verde pubblico;
- d) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito 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 e il 15 di ogni mese: n. 1 unità.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

5. Durante lo sciopero i Responsabili di Servizio dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

The bottom of the document features several handwritten signatures. There are approximately seven signatures in total, some in black ink and some in blue ink. One signature in blue ink is clearly legible and reads 'P. A. ERUFF'. Another signature in blue ink below it appears to read 'C. P. A.'. The other signatures are more stylized and difficult to decipher.

Titolo III
LE RISORSE DECENTRATE

Art. 7

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:
 - progressioni economiche all'interno della categoria;
 - indennità di comparto;
2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018⁽¹⁾ sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 8

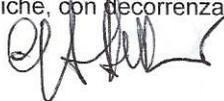
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

1. Le parti stabiliscono in sede di contrattazione annuale la parte del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, CCNL 21 maggio 2018 destinata a incentivare la *performance* individuale e organizzativa pari ad almeno il 30% del fondo al netto delle risorse necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo (così come previsto dall'art. 68 c.3).
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla *performance* e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

C. F. O. R. E.




- ⁽¹⁾ a) premi correlati alla *performance* organizzativa;
b) premi correlati alla *performance* individuale;
c) indennità "condizioni di lavoro", di cui all'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018;
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 36, c. 1, CCNL 14 settembre 2000;
e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, CCNL 21 maggio 2018;
f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, CCNL 21 maggio 2018;
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018;
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14 settembre 2000;
i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, CCNL 21 maggio 2018, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. g), ed eventualmente per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.











Art. 9

CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.
2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, secondo le modalità definite nel presente articolo, a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.
3. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
4. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
 - il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).
5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 4.

Produttività collettiva

Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009.

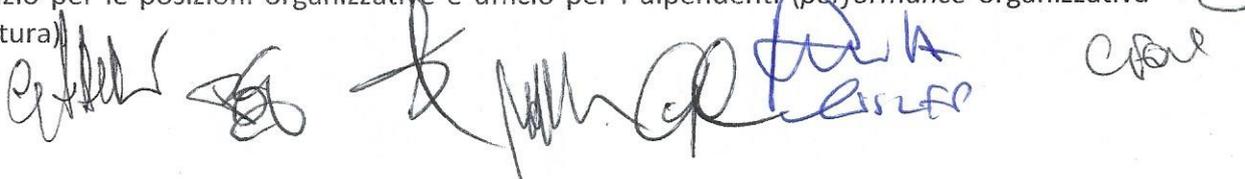
Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D. Lgs. n. 150/2009.

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili di servizio assegnano, in relazione al piano della *performance* e in particolare nel PDO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.

La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del D. Lgs. n. 150/2009 e considera i seguenti ambiti:

- 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le posizioni organizzative e ufficio per i dipendenti (*performance* organizzativa della struttura)



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature in blue ink and several smaller ones in black and blue ink.

2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;

La valutazione della *performance* organizzativa della struttura è effettuata attraverso i risultati rilevati dal Nucleo di valutazione, mentre la valutazione degli obiettivi individuali, dei comportamenti organizzativi e delle competenze spetta al responsabile del servizio.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg, con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal responsabile del servizio per la revisione o la conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Performance organizzativa di settore

La *performance* organizzativa è legata a obiettivi strategici di settore o anche inter-settoriali.

I compensi legati alla *performance* organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti.

6. In caso di tardiva approvazione del Bilancio o di mancata attribuzione degli obiettivi da parte dell'organo politico entro il 31 marzo dell'anno, sarà cura di ciascun Responsabile attribuire al personale dei livelli obiettivi di settore.

7. In occasione dell'attribuzione formale degli obiettivi, sia da parte del Nucleo ai Responsabili, sia da parte dei Responsabili al personale dei livelli, siano comunicati oltre gli obiettivi di risultato anche i comportamenti sui quali gli stessi saranno valutati.

Art. 10

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.

2. In ogni caso, la 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. I responsabili di servizio osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.

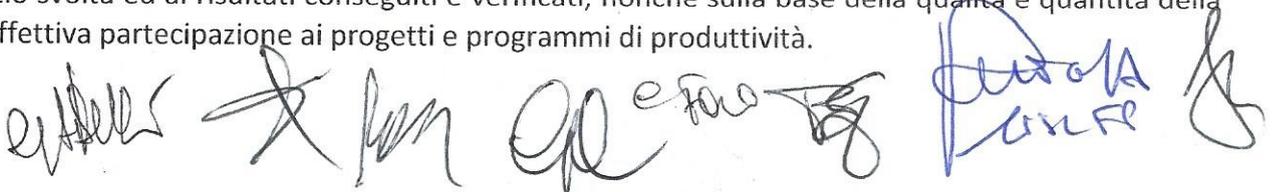
3. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

4. 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.

5. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

6. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste.

7. 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.



8. La valutazione dovrà essere consegnata al singolo dipendente il quale può esprimere l'eventuale diniego aggiungendo le proprie considerazioni sottoscrivendole. Viene stabilito il termine di dieci giorni entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso interno gerarchico prima di attivare le normali procedure di contenzioso, assistito dall'organizzazione sindacale a cui conferisce mandato.

Art. 11
DIFFERENZIAMENTO DEL PREMIO INDIVIDUALE
(ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale pari al 100% è assegnata una maggiorazione del premio individuale non inferiore al 30% e secondo quanto previsto dall'art.69 del nuovo contratto..
2. La maggiorazione di cui al comma 1 è determinata in misura non differenziata rispetto alla qualifica di appartenenza e può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione raggiunta dallo stesso risulti pari al 100%.
3. Nel caso in cui nessuno raggiunga il 100% di valutazione, il 30% di cui al comma 1 si redistribuisce con la produttività dello stesso anno.

Art. 12
PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

1. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico per ciascuna categoria.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1 gennaio 2019. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
5. Nell'Appendice al presente contratto sono indicati i criteri per la partecipazione del personale alle procedure di selezione.


The image shows several handwritten signatures and initials in black and blue ink. One signature in blue ink includes the text 'CISL' and 'FP' below it. There are also some initials and a signature in black ink.

Art. 13
INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"
(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le attività di rischio e/o disagio di cui al DPR n. 487/83, con un massimo di € 1,15 giornaliero ;
3. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:
 - a) da euro 0,00 a euro 3.000,00: importo indennità € 1,40/giorno;
 - b) da euro 3.001,00 e oltre: importo indennità € 2,00/giorno;
4. In caso di cumulo di attività che presentino una o più delle situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 25%. In ogni caso, non si può superare il valore massimo di contratto.
5. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 14
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 70-QUINQUIES, C. 1 e 2, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità , in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- *al personale di categoria B* l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche con un compenso attribuibile da un minimo di € 500,00 ad un max di €1.200,00:

- a) Conseguimento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento di attività previste in base alla categoria di appartenenza;
- b) Responsabilità dei procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L.241/90 e s. m. i. ,anche di media complessità;
- c) Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati;
- d) Costante aggiornamento delle norme attinenti i procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza.

Dove €500,00 si prevedono per n.1 funzione /€. 800,00 per n.2 funzioni/ €1.000,00 per n. 3 funzioni ed €1.200,00 per n. 4 funzioni.

- *al personale di categoria C* l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche con un compenso attribuibile da un minimo di € 1.200,00 ad un max di €1.450,00:

- a) Conseguimento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento di attività previste in base alla categoria di appartenenza ;
- b) Responsabilità dei procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L.241/90 e s. m. i. ,anche di media e talvolta elevata complessità;
- c) Capacità di svolgimento in autonomia anche di procedimenti plurimi e diversificati;



d) Costante aggiornamento delle norme attinenti i procedimenti amministrativi istruiti dall'ufficio di appartenenza;

Dove €1.200,00 si prevedono per n.1 funzione /€. 1.300,00 per n.2 funzioni/ ed €1.450,00 per n.3 e 4 funzioni.

- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) Responsabilità dei procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L.241/90 e s. m. i. ,implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale con costante aggiornamento con un compenso attribuibile di €1.950,00;

2 Un'altra indennità, è prevista per le categorie B/C/D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle P.O., con gli importi segnati a lato per compensare :

- qualifica di Ufficiale di Stato civile ed anagrafe, ufficiale elettorale, tributi:€300,00;
- compiti di responsabilità affidati ad archivisti informatici:€240,00;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori:€300,00;

3. Le indennità di cui ai punti 1 e 2 non sono tra loro cumulabili .

4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

5. Sono altresì previste le indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL del 1999 .

Art. 15

WELFARE INTEGRATIVO

(ART. 72, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 72 del CCNL del 21.05.2018 e, per il finanziamento del fondo, del disposto dell'art. 56- quater, comma 1, lettera b) e dell'art.67, commi 3, 4 e 5, del CCNL del 21.05.2018.

2. Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico:

a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:

- Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;
- Prestazione dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;

b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:

- Prestazioni dei servizi di acquisto libri di testo per i figli che studiano dalle scuole inferiori all'università;
- Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;
- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;

c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:

- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
- Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grave difficoltà economica;

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:



- Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;
- Prestazione dei servizi-polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie;
- e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale:
 - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite odontoiatriche;
 - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetto maternità;

Art. 16

**PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI
CONTRATTUALI (ART. 18, LETT. H), CCNL 21 MAGGIO 2018)**

Le misure indicate non si applicano al Comune di Pozzomaggiore.

Art. 17

**MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso rappresentante spettano ogni anno n. 20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolti e formato per l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività che comportano la corresponsione di un'indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 18

**CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE
(ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

Handwritten signature

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Handwritten signatures

2. Il contingente di cui al comma precedente può essere elevato fino al 50%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non risulti compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

- Particolari condizioni di salute;
- Situazioni familiari da documentare

3. Il contingente di cui al comma 2 può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 19

BANCA DELLE ORE (ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)

1. È istituita la banca delle ore del Comune di Pozzomaggiore con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 25, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. La prestazione straordinaria della giornata potrà confluire in banca ore solo se la stessa non è inferiore a sessanta minuti.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi ed autorizzate dal Responsabile di riferimento tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare l'eventuale debito orario.

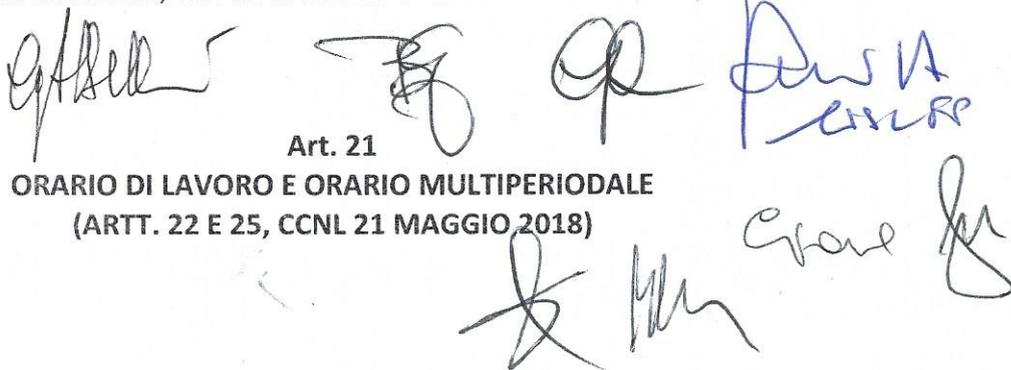
Art. 20

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, insegnanti delle scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
2. L'orario flessibile si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
3. E' comunque nella facoltà dell'ente applicare l'orario flessibile alla generalità dei dipendenti, fatti comunque salvi i servizi indicati al comma 1 ai quali non si applica in ogni caso.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di n. 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.
5. 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.
6. 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, chiedi di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 21

ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)



1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - altre motivazioni individuate da ciascun responsabile.
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.
4. E' possibile superare tale limite in presenza di particolari condizioni individuate da ciascun responsabile.

Art. 22

LAVORO STRAORDINARIO (ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999 non è elevato oltre le n. 180 ore previste per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 23

TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATATA IN GIORNO FESTIVO (ART. 36, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. L'art. 36, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 24

MESSI NOTIFICATORI (ART. 68 C. 2 LETT. H CCNL 21.5.2018 E ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000 ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 80% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione richiedente sempre che le stesse vengano effettuate fuori dall'orario d'ufficio;
2. Le risorse necessarie, introitate dal Comune a seguito di accredito da parte degli enti terzi, sono inserite annualmente in sede di costituzione del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 21.5.2018, e sono destinate secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000.

creo

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art.25

Indennità di servizio esterno

1. In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

- vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,15.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
 3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) E' cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 29;
 - b) E' cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
 - c) E' cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, di cui all'art. 34;
 - d) Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 28 (Indennità condizioni di lavoro);
 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.7.
 5. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla stipula definitiva del presente CCDI.
 6. La graduazione di cui al precedente punto n.1, si applica laddove vi è disponibilità nel fondo salario accessorio, fermo restando il riconoscimento della quota minima giornaliera, pari ad € 1 euro agli aventi diritto.

Art. 26

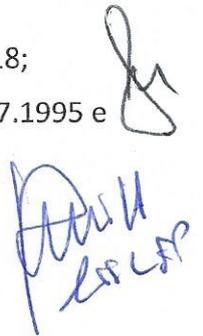
Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa ed è determinata sulla base:
 - del grado rivestito;
 - responsabilità connesse al ruolo ;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, ;

L'indennità di cui al presente articolo:

- ✓ è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
- ✓ è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- ✓ è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;
- ✓ è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;





- ✓ non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18;
- ✓ non è erogabile se:
 - non ha svolto almeno 180 gg. di lavoro in un anno solare;
 - abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto nell'anno di riferimento.

I PARAMETRI per l'attribuzione dell'indennità di funzione possono essere così determinati:

1. Grado rivestito: sottufficiale parametro 20
2. Responsabilità connesse al ruolo : Responsabilità di funzione max punti 10
3. Caratteristiche istituzionali,dimensionali,sociali ed ambientale dell'ente : ente con competenze dirette in ambiti della sicurezza urbana,della tutela ambientale e sociale,con limitata disadattabilità sociale e non rilevanti disagi socio-economici ,di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne – indice 0,9

Valore dell'indennità da un minimo di €.1.000,00 ad un max di €.1.500,00 da calcolare secondo il seguente sistema:

- parametro di grado 20
- responsabilità di ruolo su funzione 8
- caratteristiche dell'ente indice 0,9
- fascia economica da €. 1.000,00 a €. 1.500,00
- indennità da calcolare secondo il seguente sistema:
 - $20 \times 8 = 160$ $160 \times 0,9 = 144$
 - €.1500,00 valore max indennità:220 punti valore max conseguibile dal ruolo
 - $X =$ al valore dell'indennità da determinare :144 valore di punteggio conseguito dalla posizione esaminata
 - pertanto $X = 1.500,00 \times 144/220 = \text{€.982,00 arrotondato.}$

Art. 27

COMPENSI ISTAT

(ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

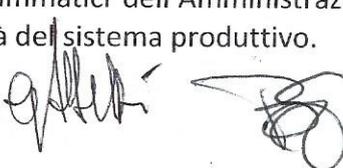
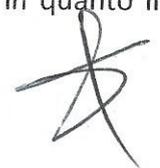
1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

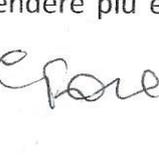
Art. 28

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO

(ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti 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 e all'accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

Art. 29

INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 30

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (*performance* individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa a titolo di *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo.
3. In occasione dell'attribuzione formale degli obiettivi, da parte del Nucleo ai Responsabili, dovranno essere comunicati oltre gli obiettivi di risultato anche i comportamenti sui quali gli stessi saranno valutati.
4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 31

TURNAZIONI (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

- 1) In relazione alle prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, le parti concordano che devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
- 2) Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
- 3) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad



un anno di vita del bambino.

Art. 32

**INDENNITA' DI REPERIBILITA'
(ART. 36, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.36 del CCNL 21.05.2018 è :
-corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento, individuate dagli enti, e interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali applicabile per lo Stato Civile e ,compatibilmente con le disponibilità del fondo, per il Servizio manutenzioni,secondo gli importi previsti dalla norma contrattuale. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese .

TITOLO IV

Trattamenti accessori fissati per legge

Art. 33

TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, c. 57, L. 23 dicembre 1996, n. 662; art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446);
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla norma;
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.
3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

TITOLO V

Norme finali e transitorie

Art. 34

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a small signature, a larger signature in black ink, a signature in black ink, a signature in black ink, a signature in blue ink, and a signature in black ink.

APPENDICE
CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI INTERNE ALLA CATEGORIA

1. Disposizioni generali

Le progressioni economiche (d'ora in avanti definite PEO) sono disciplinate dalla presente regolamentazione che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 16 CCNL 21 maggio 2018 e dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI).

Le PEO sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati significativi per l'amministrazione.

Le PEO sono effettuate sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti.

In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove PO, nel rispetto delle disposizioni del presente CCDI.

2. Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alla selezione per le PO i soggetti che risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.

Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, un'anzianità di servizio, a tempo determinato o indeterminato, di almeno 24 mesi, e' utile a tal fine l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1 c. 2, D. Lgs. n. 165/01. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro.

Requisito imprescindibile per il passaggio alla posizione economica immediatamente superiore è la permanenza per almeno 24 mesi, alla data di decorrenza del passaggio (1° gennaio), nella posizione economica immediatamente inferiore.

La contrattazione decentrata annuale può determinare annualmente la somma destinata al fondo per le progressioni dell'anno. In relazione all'entità della somma stanziata la contrattazione decentrata definisce altresì il numero delle progressioni da ammettere a selezione, suddivise per categoria.

3. Criteri di valutazione

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della *performance* individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto (ad es. 2016-2018 per la selezione attivata nel 2019), secondo le modalità stabilite in attuazione del CCDI. Ai fini dell'attribuzione del punteggio saranno considerati i migliori due anni del triennio in questione. L'ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

cfero



- Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 Gennaio dell'anno di riferimento.
- Per i vari passaggi all'interno delle singole categorie sono utilizzati gli elementi di valutazione permanente di cui agli allegati "A" e "B".
- Le posizioni economiche all'interno della categoria sono attribuite attraverso una selezione che avviene secondo le seguenti procedure: per ogni categoria è effettuato un avviso pubblico interno all'ente, nel quale sono specificati la data entro la quale deve essere presentata domanda e la documentazione richiesta.
- I Responsabili di Area, inquadrati nella categoria D, incaricati delle posizioni organizzative, sono valutati dal Nucleo di valutazione.
- Per le categorie A, B, C e D (non P.O.) la valutazione è effettuata dai Responsabili di Area incaricati delle posizioni organizzative che provvedono nei confronti del personale della propria area.
- Al termine della valutazione è stilata una graduatoria di merito per categoria tra i dipendenti che abbiano riportato un punteggio pari o superiore a 60/100. La graduatoria è pubblicata all'albo pretorio ed ogni dipendente può prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata. La valutazione dovrà essere consegnata al singolo dipendente il quale può esprimere l'eventuale diniego aggiungendo le proprie considerazioni sottoscrivendole. Viene stabilito il termine di dieci giorni entro il quale il dipendente potrà presentare ricorso interno gerarchico prima di attivare le normali procedure di contenzioso, assistito dall'organizzazione sindacale a cui conferisce mandato. Il Responsabile, con l'assistenza del Segretario Comunale, o il Nucleo di valutazione, qualora si tratti di Responsabile di Area, ha quindici giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con eventuali correzioni o modifiche. Nel caso il dipendente concordi con la valutazione firma per accettazione.

A parità di punteggio la preferenza è determinata nel seguente ordine:

- a) Dall'anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza;
- b) Dall'anzianità complessiva di servizio nell'Ente;
- c) Dall'età: la preferenza è accordata in tal caso al più anziano.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

epone

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]