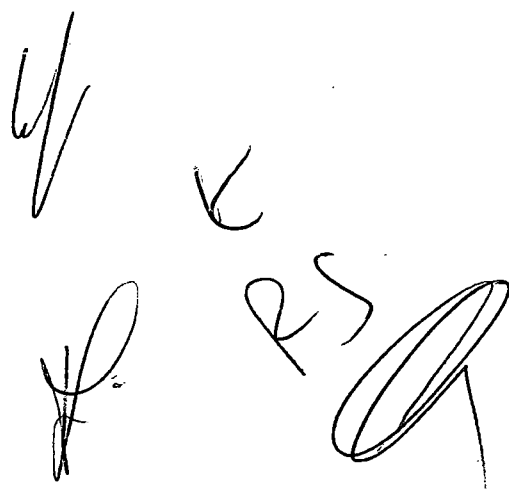


**COMUNE DI CELLAMARE**  
**Città Metropolitana di Bari**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PARTE NORMATIVA**  
Periodo 2019-2021

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, a smaller signature, and the initials 'RS'.

**PREMESSA**

*Il 22 maggio 2018, ottenuta la certificazione della Corte dei Conti, è entrato in vigore il primo contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali che scaturisce da un mutato quadro normativo rispetto alla contrattazione collettiva di prima generazione.*

*La contrattazione collettiva, con il decreto 75 del 2017, ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico.*

*Il contratto collettivo introduce elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, attualmente caratterizzata da una eccessiva frammentazione tra i vari istituti, che hanno reso non agevole la gestione delle dinamiche salariali, al fine di consentire un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e la graduale convergenza dei trattamenti accessori anche mediante la differenziata distribuzione.*

*L'obiettivo che si pone il contratto collettivo è dunque quello di superare gli eccessivi tecnicismi gestionali che hanno caratterizzato il precedente sistema di costituzione e di utilizzo dei fondi per la contrattazione decentrata. In tale direzione si pone la rivisitazione del sistema delle posizioni organizzative e della disciplina delle progressioni economiche, nonché l'introduzione di una disciplina differenziata, in relazione a specifiche professionalità, quali quelle appartenenti alla polizia locale.*

*Quanto agli incarichi di posizioni organizzative essi sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo di tre anni, previa determinazione di criteri generali, oggetto di confronto sindacale e possono essere rinnovati. Gli incarichi già conferiti e ancora in atto proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e criteri generali ed in ogni caso non oltre il 22 maggio 2019. Continua ad avere una particolare disciplina la nomina delle posizioni organizzative negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, che possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, ai responsabili degli uffici e dei servizi, anche a personale della categoria C. La facoltà di attribuire incarichi al personale di categoria C, è consentita anche in presenza di personale di categoria D, in via del tutto eccezionale e temporanea, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, per una sola volta, purché l'incaricato sia in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.*

*La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto del principio della invarianza della spesa (art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017).*

*Per l'avvio delle trattative ai fini della stipula del contratto decentrato l'Ente deve provvedere a costituire la delegazione datoriale entro il 20 giugno 2018. Il comma 5, art. 8 del ccnl, individua quelle materie che decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogati per ulteriori trenta giorni, per le quali non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, ed inoltre quelle altre materie, che nel caso del protrarsi delle trattative si determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, fino alla successiva sottoscrizione salvo proseguire le trattative, al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.*

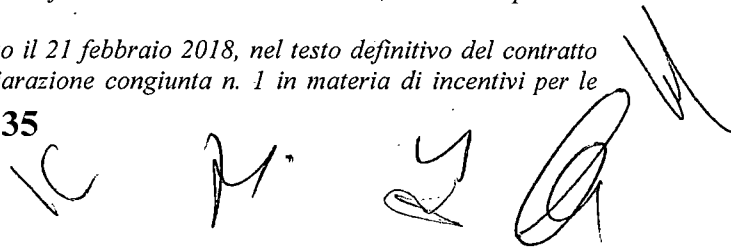
*In attuazione dei principi dettati dal decreto 150 del 2009 l'istituto delle progressioni economiche acquisisce carattere premiale, superando ogni forma di automatismo. Infatti, le progressioni verranno assegnate in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificata a seguito di processi formativi.*

*In merito agli incrementi retributivi, si registra che la parte prevalente del beneficio medio a regime previsto è stata destinata alla rivalutazione tabellare e soltanto una minima parte è stata finalizzata alla rivalutazione del trattamento accessorio. Viene riconosciuto, per le categorie e posizioni economiche collocate nelle fasce più basse della scala parametrica, un elemento retributivo una tantum per il periodo 1.3.2018 – 31.12.2018, in relazione al servizio prestato in detto periodo.*

*Dalla fine del 2018, con decorrenza 2019, è previsto, infine, un incremento dei Fondi destinati alla contrattazione integrativa. Agendo in tal modo, la contrattazione non ha tenuto conto degli indirizzi secondo cui le risorse contrattuali avrebbero dovuto essere distribuite secondo un criterio di proporzionalità tra le voci retributive, in controtendenza con gli obiettivi di valorizzazione delle performance individuale e collettiva che dovrebbe condurre ad un incremento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.*

*Inoltre, tra la componente variabile del fondo risorse decentrate, la lett. b), comma 5 dell'art. 67 del contratto 2016/2018, ricomprende anche le risorse relative all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Sicché i proventi delle violazioni del codice della strada possono essere utilizzati nella costituzione del fondo delle risorse decentrate, tra la componente variabile.*

*Rispetto alle ipotesi di contratto collettivo nazionale sottoscritto il 21 febbraio 2018, nel testo definitivo del contratto sottoscritto il 21 maggio 2018 non è stata riproposta la dichiarazione congiunta n. 1 in materia di incentivi per le*



funzioni tecniche. Sulla sopravvivenza di tale dichiarazione si rimanda a quanto esposto dall'ARAN, nella Relazione illustrativa aggiornata al 9 maggio 2018.

In tale contesto è utile il richiamo alla pronuncia della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie con deliberazione n. 6/SEZAUT/2018/QMIG del 26 aprile 2018, che chiarisce ogni dubbio interpretativo del comma 5-bis dell'art. 113, d.lgs. 50/2016, come introdotto dall'art. 1, comma 526, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. Secondo la Sezione delle Autonomie, in materia di incentivi per funzioni tecniche «La ratio legis è quella di stabilire una diretta corrispondenza tra incentivo ed attività compensate in termini di prestazioni sinallagmatiche, nell'ambito dello svolgimento di attività tecniche e amministrative analiticamente indicate e rivolte alla realizzazione di specifiche procedure».

Cosicché, la Sezione ritorna sui propri passi e non può che riconoscere, con l'introduzione del comma 5-bis all'art. 113 del Codice dei contratti, operata con il comma 526, art. 1 della legge di bilancio 2018, la correlazione della provvista delle risorse ad ogni singola opera con riferimento all'importo a base di gara commisurato al costo preventivato dell'opera. Si viene, infatti, ad ancorare la contabilizzazione di tali risorse ad un modello predeterminato per la loro allocazione e determinazione, al di fuori dei capitoli destinati a spesa di personale. Se tale risulta, dunque, il quadro della materia, continua la Sezione affermando che «... occorre prendere atto che l'allocazione in bilancio degli incentivi tecnici stabilita dal legislatore ha l'effetto di conformare in modo sostanziale la natura giuridica di tale posta, in quanto finalizzata a considerare globalmente la spesa complessiva per lavori, servizi o forniture, ricomprendendo nel costo finale dell'opera anche le risorse finanziarie relative agli incentivi tecnici .....».

Conclude la Sezione che «Gli incentivi per le funzioni tecniche, quindi, devono ritenersi non soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017.».

Si rileva che l'art. 11, comma 1, del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135<sup>1</sup>, di immediata applicazione, nell'anno 2018, stabilisce testualmente:

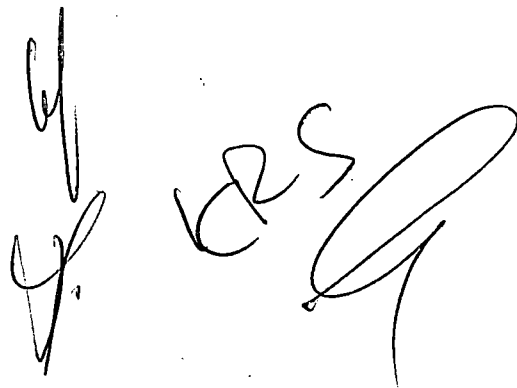
«In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento:

a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;

b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23.».

Infine, nel presente contratto decentrato, come da separato protocollo d'intesa, come da allegato n. 1, vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, i contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili, nonché la disciplina in caso di assemblea.

<sup>1</sup> Come convertito in legge 11 febbraio 2019, n. 12.



Il giorno 30/12/2019

**Per la parte pubblica è presente:**

Segretario Generale dott. Ettore Massari – Presidente

dott.ssa Sabbatelli Rosa - componente



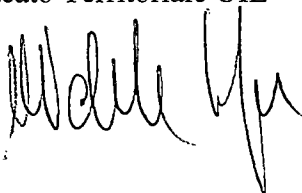
**Per la parte sindacale sono presenti:**

sig. Domenico Gialò per il Sindacato Territoriale CGIL

sig.ra Isa Cantore per il Sindacato Territoriale UIL



sig. Michele Di Gioia RSU



Constatato che, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21.5.2018 è stata convocata la delegazione sindacale, sulla proposta del contratto collettivo decentrato integrativo, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica;

Constatato che:

- la delegazione di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto in data 23/12/2019 l'ipotesi di **contratto decentrato integrativo periodo 2019-2021**;
- in data 23/12/2019 con verbale n. 50 l'organo di revisione ha svolto il controllo senza alcun rilievo sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo contratto decentrato integrativo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;
- la Giunta comunale con **deliberazione n. 81 del 30/12/2019**, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il nuovo Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il sotto riportato **Contratto collettivo decentrato integrativo** del personale dipendente del **Comune di Cellamare** per il triennio 2019-2021.

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria
- Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 - Relazioni sindacali
- Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 8 - Quantificazione delle risorse
- Art. 9 - Strumenti di premialità



Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 12 - Differenziazione del premio individuale. Differenziazione del premio individuale (art. 69 ccnl 21.05.2018)

Art. 13 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

#### CAPO II - LE INDENNITÀ

Art. 14 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali

Art. 16 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali

Art. 17 - Attivazione di piani di *welfare* integrativo. Definizione dei criteri generali

#### CAPO III - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - Reperibilità

Art. 19 - Turnazione

Art. 20 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 21 - Banca delle ore

Art. 22 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

Art. 23 - Orario multiperiodale

Art. 24 - Orario di lavoro

Art. 25 - Lavoro straordinario

Art. 26 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Art. 27 - Individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni

Art. 28 - *Smart working* (lavoro agile)

Art. 29 - Telelavoro

Art. 30 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo

#### CAPO IV - Le posizioni organizzative

Art. 31 - Conferimenti incarichi di posizioni organizzative

Art. 32 - Incremento delle risorse per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato

Art. 33 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

#### CAPO V - SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 34 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies ccnl 21.05.2018)

Art. 35 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 56-sexies ccnl 21.05.2018)

Art. 36 - Prestazioni del personale di Polizia Municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56-ter ccnl 21.05.2018 e art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017)

#### TITOLO IV

##### DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 37 - Norma transitoria

Allegato n. 1 - Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee

Tabella A - Indennità correlate alle condizioni di lavoro

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e riportato in seguito semplicemente come "contratto 2016/2018".
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del **Comune di Cellamare** con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle categorie A, B, C, D ed in contratti di formazione lavoro.
2. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al successivo art. 7.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell'art. 7, possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal **01.01.2019 al 31.12.2021**, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
5. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
6. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.
7. 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. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

### Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
  - a) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
  - b) firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico - finanziario.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2.
3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

### Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta mediante posta elettronica certificata che deve contenere una sintetica descrizione dei

fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 5 – Relazioni sindacali

1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
2. Le parti ritengono di dover proseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegua gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
  - a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
  - b) ogni parte può richiedere all'ufficio del personale, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non superiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
  - c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
  - d) l'ufficio del personale garantisce per ogni seduta la stesura del verbale dell'incontro contenente gli argomenti trattati e le decisioni assunte;
  - e) ogni verbale, a cura dell'ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi e fornito in copia alle parti entro 15 giorni dalla seduta;
  - f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'ufficio del personale, viene trasmesso copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;
4. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione deve essere data preventiva e comunque nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali l'art. 5 e l'art. 7 del contratto 2016/2018 prevedano, rispettivamente il confronto e la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale, nonché le attività, gli orari e calendari nei servizi educativi.
5. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del contratto 2018/2020, per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

### Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali



1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. n. 165/2001, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale riepilogativo e concordato tra le parti contenente le ragioni del mancato accordo.

#### **Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata**

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del contratto 2016/2018, tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1 del contratto 2016/2018;
  - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo;
  - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del contratto 2016/2018;
  - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del contratto 2016/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del contratto 2016/2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del contratto 2016/2018, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
  - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del contratto 2016/2018;
  - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
  - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del contratto 2016/2018;
  - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 del contratto 2016/2018;
  - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;



- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del contratto 2016/2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies del contratto 2016/2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8 del contratto 2016/2018, in materia di turni di lavoro notturni.

### TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

#### Art. 8 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Sin dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'organo di revisione economico - finanziario, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
3. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
  - a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del contratto 2016/2018 in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
  - b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del contratto 2016/2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
  - c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
  - d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
  - e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'Ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito

di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017.

4. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:
  - a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
  - b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
  - c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
  - d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
  - e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
  - f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
  - g) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dall'Ente della componente variabile sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.;
  - h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dall'Ente alla componente variabile per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018;
  - i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata al successivo comma 7, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
  - j) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e).
5. L'Ente può destinare apposite risorse:
  - a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
  - b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018.
6. L'Ente può stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziare dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) dell'articolo 67 del contratto 2016/2018.
7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5 del contratto 2016/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

8. Ai sensi dell'art. 23, comma 6 del D. Lgs. n. 75/2017, sulla base degli esiti della sperimentazione, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, acquisita l'intesa in sede di Conferenza unificata, può essere disposta l'applicazione in via permanente di quanto previsto al comma 8, dell'art. 67 del contratto 2016/2018, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
9. Resta ferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.

#### **Art. 9 – Strumenti di premialità**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del contratto 2016/2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies del contratto 2016/2018;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
  - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, con esclusione delle lettere c), f), g) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 2016/2018 e specificatamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale e delle risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

#### **Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e delle performance sono ripartite annualmente dall'Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - 1) la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    - 2) la programmazione operativa e gestionale;
    - 3) la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
    - 4) la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - e) il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
  - f) i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - g) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
    - 1) raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

#### **Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come

trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 21.5.2018.
5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su due livelli:
  - a. Una quota parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati per l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi (performance organizzativa di struttura);
  - b. Un'ulteriore quota parte delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);
6. E' vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.
7. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell' erogazione dei regimi premiali:
  - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
  - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell' organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:

1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
4. determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
5. monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
6. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
7. controlli e validazione dei risultati conseguiti;
8. misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
9. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
10. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
11. refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;

e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;

f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

8. Sulla base di quanto espressamente previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'ente, le parti prendono atto che l'affidamento delle risorse economiche, a valere sul fondo di finanziamento delle risorse decentrate, viene effettuato nei confronti dei Dirigenti dell'Ente mediante la definizione e l'assegnazione in gestione di appositi budget economici, ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001. Detti budget sono gestiti, esclusivamente ed autonomamente, dai medesimi Dirigenti per l'applicazione ed il riconoscimento di tutti gli istituti economici, nel rispetto dei criteri e delle discipline dettate dalla normativa contrattuale e legale in materia, nonché in osservanza di eventuali atti di indirizzo e di direttive rese dagli organi di governo dell'Amministrazione.

9. I budget economici di cui sopra sono resi disponibili, dall'amministrazione, nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento di programmazione, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei predetti budget si opera con criterio quali-quantitativo, tenendo conto delle esigenze di funzionamento ed organizzazione dei servizi, degli obiettivi strategici dell'Ente, delle priorità indicate dagli organi di governo e dell'entità. quali-quantitativa del personale destinatario degli istituti economici, ed il loro impiego deve avvenire secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

#### **Art. 12 - Differenziazione del premio individuale. (art. 69 ccnl 21.05.2018)**

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo 8, comma 3:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, della medesima categoria, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 30% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio presso ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione e, comunque, non può essere inferiore a un dipendente per ogni Area/Settore che abbia, comunque, conseguito, nella valutazione individuale un giudizio sintetico corrispondente a "Prestazioni eccellenti".

### Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.
2. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine e secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.
4. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate al successivo comma 4, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, let. c) del CCNL 21.05.2018;
5. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
6. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono come di seguito determinati:
  - a. sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL;
  - b. il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto;
  - c. il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la progressa permanenza nella posizione economica di provenienza
  - d. di norma dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale;
  - f. scaduto detto termine, i Direttori di Area, con la collaborazione del servizio risorse umane, provvedono alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei criteri appositamente determinati dall'Amministrazione;
  - g. le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso;
  - h. è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;
  - i. le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle-stesse.
7. Ai fini della individuazione dei criteri per l'attivazione della progressione economica si prenderanno a riferimento i seguenti requisiti di ammissione. Accedono alle progressioni orizzontali i dipendenti a tempo indeterminato che, alla data di decorrenza dell'attribuzione dell'incremento orizzontale, prestino servizio da almeno 24 mesi all'interno dell'Ente.

Non partecipa alle progressioni orizzontali il personale che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto (censura).

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è direttamente proporzionato all'orario di lavoro ordinario;

• 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 pregressa. 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, secondo le modalità stabilite nell'Ente.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzata la media delle due migliori valutazioni del triennio in questione, sommata all'esperienza maturate e, per le sole categorie A-B-C e D, al possesso del titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno.

A tal fine si farà riferimento alle tabelle che seguono:

Per i passaggi all'interno della cat. A	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita:	Punti 1,425 per anno Nella categoria di appartenenza: 100%	55
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedenti la selezione	come da schede di valutazione per la performance	40
Qualità della prestazione e arricchimento professionale	titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	5
Per i passaggi nelle cat. B	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita:	Punti 1,175 per anno Nella categoria di appartenenza: 100% Nella categoria immediatamente precedente: 60%	45
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedenti la selezione	come da schede di valutazione per la performance	50
Qualità della prestazione e arricchimento professionale	titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	5
Per i passaggi nella cat. C	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100



Esperienza acquisita:	Punti 0,925 per anno Nella categoria di appartenenza: 100% Nella categoria immediatamente precedente: 60% Nella categoria ulteriormente inferiore: 30%	35
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedenti la selezione	come da schede di valutazione per la performance	60
Qualità della prestazione e arricchimento professionale	titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	5
Per i passaggi nella cat. D	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita:	punti 0,50 per anno Nella categoria di appartenenza: 100% Nella categoria immediatamente precedente: 60% Nella categoria ulteriormente inferiore: 30%	20
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedenti la selezione	come da schede di valutazione per la performance	75
Qualità della prestazione e arricchimento professionale	titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	5

A parità di punteggio attribuito, assumono rilievo i criteri individuati nell'ordine seguente:

a) anzianità nella posizione economica posseduta

b) maggiore anzianità anagrafica

c) in riferimento valutazione dei titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno hanno valore di n. 2 punti per ogni titolo di laurea e/o dottorato di ricerca, ed n. 1 punto per abilitazioni professionali previste per legge, master, ect..

Procedimento: Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il direttore della Ripartizione Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente è compilata una scheda sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi da trasmettere ad ogni singolo dipendente coinvolto nella procedura.

Successivamente è definita la graduatoria provvisoria e comunicato l'esito ai diretti interessati.

Nei successivi 10 giorni il dipendente può segnalare eventuali errori nei punteggi attribuiti chiedendone la relativa rettifica. Al termine della procedura l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendone opportuna informativa al personale dipendente.

## CAPO II – LE INDENNITÀ

### **Art. 14 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali**

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. Tale indennità, in base alle esigue risorse del fondo risorse decentrate, è pari ad € 0,50 al giorno. Tale indennità sarà erogata entro il secondo mese successivo alla sua maturazione.
3. Nella tabella allegata lett. "A" sono descritti gli schemi per la pesatura dell'indennità condizioni lavoro sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018 e trova applicazione a far data dalla stipulazione del presente contratto decentrato.

### **Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del contratto 2016/2018, può essere riconosciuta una indennità nell'importo come appresso definito.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di posizione organizzativa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
3. Le fattispecie alle quali i responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
  - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
  - b) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasisca;

- c) coordinamento di risorse umane;
  - d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. 50/2016, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
  - e) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività correlate al trattamento di persone disabili o comunque non autosufficienti;
  - f) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
  - g) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - h) responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:
- a) importo pari a €. 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. C e D per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno 6 (sei) delle condizioni di cui al comma precedente;
  - b) importo pari a €. 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. C e D quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno 4 delle condizioni di cui al comma precedente;
  - c) importo pari a €. 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. C e D per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente;
  - d) importo pari a €. 500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. B per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente.

Tuttavia, si da atto che in base all'esiguo fondo del CCDI parte economica del 2019, considerando che i vincoli normativi impongono l'impossibilità di incremento dello stesso, le indennità per specifiche responsabilità, per il solo anno 2019 (e sin quando perdura tale situazione economica e finanziaria), anche se assegnate, non potranno essere liquidate, senza pretesa alcuna del dipendente. L'assegnazione delle specifiche responsabilità verrà, invece, presa in considerazione in sede di valutazione delle performance individuale.

5. Una ulteriore indennità di importo pari a €. 300,00 annui lordi, compete al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
6. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.
7. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di contrattazione.
8. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2019, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.

**Art. 16 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali**

1. Per gli incentivi di seguito elencati si conviene quanto segue:

- a) per le funzioni tecniche (art. 113, comma 2, D.Lgs. 50/2016): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
  - b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
  - c) recupero evasione IMU e TARI (art. 1 comma 1091 Legge 145/2018): le parti prendono atto che, qualora ricorrano le condizioni, l'Ente, con proprio regolamento, prevede che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017. Una quota pari 80% destinata al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, coinvolgendo tutte le figure professionali interessate al procedimento di accertamento e riscossione. La rimanente quota pari al 20% viene destinata al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti alla gestione delle entrate. L'Amministrazione si obbliga entro 2 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto ad adottare il predetto regolamento;
  - d) previsti dall'art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n.449, come modificato dall'art. 45 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati: le parti prendono atto che vengono ripartite fra il personale addetto secondo apposito regolamento, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
  - e) per i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997. Le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
  - f) per i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio. Nella liquidazione delle spese a favore dell'ufficio tributi, se assistito da funzionari dell'amministrazione, si applica la tariffa vigente per gli avvocati e procuratori con la riduzione del venti per cento degli onorari di avvocato ivi previsti. La riscossione avviene mediante iscrizione a ruolo a titolo definitivo dopo il passaggio in giudicato della sentenza;
  - g) mediante appositi avvisi pubblici si individua il personale dipendente chiamato a svolgere le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al fuori dell'ordinario orario di lavoro; per tali finalità sono riconosciuti dei compensi che confluiscono nel fondo risorse decentrate i cui oneri relativi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzate per legge;
2. Gli oneri concernente l'erogazione dei compensi di cui al comma precedente trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.
  3. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione dei premi di cui ai precedenti articoli 11 e 12, con la riduzione della quota di compenso, nei termini seguenti:

Incentivi derivanti da disposizioni di legge	Riduzione quota compenso performance
Fino ad € 500	Nessuna riduzione
Da € 501,00 da € 2.000,00	Riduzione del 20% in misura proporzionale
Da € 2.001,00 ed oltre	Ulteriore riduzione del 10% in misura proporzionale

4. Per i responsabili delle posizioni organizzative il riconoscimento di incentivi di cui al presente articolo comporta un abbattimento della retribuzione di risultato secondo il seguente criterio:

- a) ai dipendenti con incentivi superiori ad € 8.000,00 il compenso effettivamente a titolo di retribuzione di risultato viene ridotto nella misura del 50% della differenza tra l'ammontare dell'incentivo ed € 8.000,00.

#### **Art. 17 - Attivazione di piani di *welfare* integrativo. Definizione dei criteri generali**

1. Sono concessi benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nei limiti delle risorse decentrate destinate alla performance individuale, assegnate dai singoli dipendenti alle successive finalità:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario 2016/2018;
  - f) altre finalità assistenziali per il personale della polizia municipale.
2. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefits*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente.
3. I dipendenti che abbiano titolo per percepire i premi correlati alla performance individuale potranno chiedere in forma volontaria la corresponsione nella forma di beni e servizi di cui al comma 1 del presente articolo, di una quota di tali emolumenti e nella misura massima pari al 30%.
4. Le parti prendono atto che in passato il Comune di ..... non ha stanziato per la generalità dei dipendenti risorse per la materia in oggetto, pertanto allo stato non può conferirvi proprie risorse. Tuttavia, qualora si introdurranno modifiche alle disposizioni vigenti, che prevedano risorse aggiuntive, l'Ente valuterà l'inserimento di oneri, a proprio carico, nel bilancio di previsione.
5. Tale attivazione, da presentare a tutto il personale, dovrà essere resa operativa entro il mese di settembre 2019.

### **CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 18 - Reperibilità**

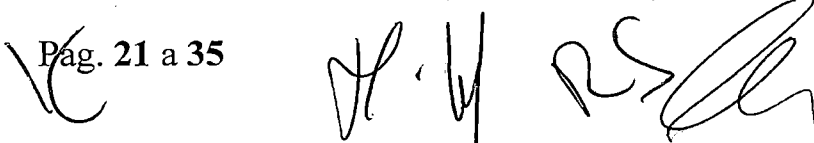
1. Per l'area di pronto intervento individuate dall'Ente, con deliberazione organizzativa della Giunta comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità, secondo le disposizioni di cui all'art. 24 del contratto 2016/2018. Esso è remunerato con la somma di € 13,00 per 12 ore al giorno.

#### **Art. 19 - Turnazione**

1. Nell'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, si istituiscono turni giornalieri di lavoro, secondo le disposizioni di cui all'art. 23 del contratto 2016/2018.
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.

#### **Art. 20 - Rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
  - a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande



deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.

5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 10 oppure nega la stessa qualora:
  - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
  - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.
7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'Ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi del comma 2, viene data la precedenza ai seguenti casi:
  - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi del comma 2.
10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

#### **Art. 21 - Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di n. 9 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le risorse corrispondenti non spese nell'anno e trasportate nell'anno successivo, costituiscono una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'Ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Nell'Ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

#### **Art. 22 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, definite dall'Ente, previo accordo sindacale.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
3. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
4. La flessibilità positiva o negativa è consentita entro un limite orario mensile di massimo 12 ore. La compensazione tra la flessibilità negativa e la positiva è giornaliera. Le eventuali eccedenze o debiti orari devono essere recuperati nell'ambito del mese di maturazione delle stesse, secondo le modalità e i tempi concordati con i responsabili delle aree organizzative.
5. Il tempo lavorato in più o in meno nell'ambito delle fasce di flessibilità è gestito autonomamente dal dipendente e trova compensazione solo all'interno delle medesime fasce orarie; è esclusa, pertanto, ogni altra modalità di recupero della flessibilità negativa o di ristoro della flessibilità positiva.
6. Il vincolo per cui l'eventuale debito orario derivante dalla fruizione da parte del lavoratore di spazi di flessibilità oraria, in entrata o in uscita, deve essere recuperato nel mese di maturazione, conformemente all'avviso dell'ARAN<sup>2</sup> non ha portata assoluta, ma, potrà, entro certi limiti, essere derogato, ove tale opzione corrisponda ad una effettiva necessità di soddisfare future, specifiche e precise esigenze organizzative ed operative dell'ente. Si può derogare, indi a tale limite, in considerazione della fattispecie dell'eventuale sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro il mese di maturazione del debito orario (una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito, nell'ipotesi, ugualmente avente carattere di eccezionalità, della fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese, nella necessità di soddisfare specifiche ed oggettive esigenze organizzative dell'ente stesso).
7. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

<sup>2</sup> CFL35

- a) beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

#### **Art. 23 - Orario multiperiodale**

1. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario multiperiodale, di cui all'art. 24 del contratto 2016/2018, saranno individuati contestualmente di anno in anno e non superano, rispettivamente, le 13 settimane.

#### **Art. 24 - Orario di lavoro**

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, che saranno specificati, in appositi accordi, previo specifiche direttive dell'Ente, il limite di cui al comma 2 può essere elevato fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, di cui all'art. 26 del contratto 2016/2018, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
  - a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b) personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n.104/1992;
  - c) personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2018-2020;
  - d) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
6. Può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 9 può essere goduta al termine del turno di lavoro purché essa intervenga prima di ulteriori 6 ore.
7. Il personale che opera nei nidi e nelle scuole dell'infanzia (anche custodi e cuoche) vista la peculiarità del servizio non è tenuto a effettuare la pausa.

#### **Art. 25 - Lavoro straordinario**

1. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del ccnl dell'1.4.1999 può essere elevato con separati accordi, previa specifiche direttive dell'Ente, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

#### **Art. 26 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi**

1. Il personale dipendente costituisce una risorsa fondamentale per l'Ente che produce servizi pubblici. La qualità dei risultati dipende anche dalle qualità professionali e personali degli operatori, che sono chiamati a sopperire alle difficoltà operative incontrate nel loro agire quotidiano.
2. Per ogni dipendente diventa necessario avere riferimenti concreti per affermare la cultura del raggiungimento dello scopo e percepire il senso del proprio lavoro, in un sistema che lo stimola a migliorarsi ed avendo di mira il lavoro di squadra.
3. Al fine di aumentare l'efficienza dell'organizzazione e la produttività del lavoro, l'Ente si impegna nel reclutare le professionalità necessarie, investire su quelle azioni utili ed efficaci per sviluppare un maggior senso di appartenenza e la motivazione tra il personale dipendente e creare condizioni favorevoli di lavoro (benessere organizzativo) che si adeguano ai continui cambiamenti in atto all'esterno e all'interno dell'Ente.



4. L'Ente si adopera per migliorare le conoscenze e le capacità operative del personale e per ridare orgoglio al lavoro pubblico, al fine di potenziare l'immagine di fronte all'opinione pubblica e sostenere quel giusto clima dell'ambiente di lavoro.
5. Come corollario di tali obiettivi, l'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
6. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
7. Cosicché per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
8. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
  - b) assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c) garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - d) favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
9. Con il piano formativo, annuale e/o biennale, verranno indicati gli obiettivi formativi, le risorse da impegnare. La proposta di piano è oggetto di informazione preventiva, ai sensi dell'art. 5, comma 5 del presente contratto.
10. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'amministrazione comunale, compreso il rimborso spese.
11. Si conviene che la formazione abbia carattere di continuità e permanenza con coinvolgimento di tutto il personale.
12. La formazione viene finanziata con risorse certe nell'ambito della spesa del personale. Dovranno essere previsti piani di formazione con programmazione di corsi, collegati alle progressioni di carriera, per tutte le figure professionali.
13. La formazione, che dovrà essere certificata nel curriculum professionale, deve diventare così lo strumento per migliorare la qualità complessiva del sistema organizzativo, contribuendo alla crescita professionale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

**Art. 27 - Individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni**

1. Non può essere obbligato all'effettuazione di lavoro notturno, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari:
  - a) benefico delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992.
2. Potrà essere, altresì escluso, dall'effettuare lavoro notturno, il personale:
  - a) che sia inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
  - b) che si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - c) sia impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno del bambino.

**Art. 28 - Smart working (lavoro agile)**

1. Lo *smart working* rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo *smart working* non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Le parti si impegnano a definire, con apposito regolamento, le modalità ed i criteri applicativi, con il coinvolgimento del progetto di *smart working* del personale impegnato nei servizi comunali appositamente individuati<sup>3</sup>.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di *smart working* vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
5. Le giornate di *smart working* non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

#### **Art. 29 - Telelavoro**

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Con apposito regolamento, secondo la disciplina di cui all'art. 1 del ccnl 14.09.2000, verranno definite le modalità ed i criteri applicativi, con il coinvolgimento del progetto di telelavoro del personale impegnato nei servizi comunali appositamente individuati.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
5. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

#### **Art. 30 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ed in particolare:
  - a) alla salubrità degli ambienti di lavoro;
  - b) alla messa a norme o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei;
  - c) alle condizioni di lavoro degli addetti soprattutto delle squadre operaie ed ausiliarie;
  - d) alle condizioni dei lavoratori che operano in condizioni di disagio, rischio o pericolo;
  - e) all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'accesso ai dipendenti disabili ed ai cittadini nelle medesime condizioni.
2. L'Ente, in coerenza con la legge n. 81/2008 e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili ed indispensabili.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D.Lgs 81/2008 e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per 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, attraverso la contrattazione decentrata. La quantificazione delle ore retribuite destinate all'attività del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, è fissata nel limite massimo di ore 40 annuali ai sensi del CCNQ del 10.07.1996.
4. Al fine di dare piena e completa attuazione alla normativa in materia di sicurezza l'Ente si impegna a coinvolgere ed informare tutti i lavoratori coinvolti a prescindere dalla tipologia contrattuale che li contraddistingue.

<sup>3</sup> Dichiarazione congiunta n. 2 al CCNL 2016-2018.

## CAPO IV – Le posizioni organizzative

### Art. 31 - Conferimenti incarichi di posizioni organizzative

1. Con appositi atti, oggetto di confronto, sono definiti i criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 13 e seguenti del contratto 2016/2018, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionale ed esperienza acquisiti.

### Art. 32 - Incremento delle risorse per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato

1. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, deve comunque avvenire, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

### Art. 33 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale voce retributiva una quota non superiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal medesimo sistema.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel piano delle performance ed al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è sviluppato dal sistema di misurazione e valutazione delle performance ed è collegato:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla qualità del contributo assicurata alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili delle posizioni organizzative esplicano il loro ruolo per il raggiungimento degli obiettivi in un determinato contesto lavorativo). Ad ogni fattore dell'area dei comportamenti, spetterà al nucleo di valutazione attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico conferito;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (significativa differenziazione dei giudizi e modalità per rendere trasparente e motivante al lavoro la valutazione stessa).
4. La valutazione dei risultati e dei miglioramenti o meno realizzati nelle attività e nei servizi continuativi avviene sulla base dell'andamento negli anni degli indicatori più significativi. Si terrà conto della complessità delle attività richieste, nonché delle criticità e dei vincoli relativi alle risorse.
5. I comportamenti attesi oggetto della valutazione esprimono i valori dell'Amministrazione – essere dei professionisti e degli attori del servizio pubblico che lavorano insieme nel rispetto delle regole dell'organizzazione – e rappresentano un insieme, espresso nell'anno, fatto di impegno nel lavoro, di capacità di azione e di competenze agite funzionali al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.
6. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e della relazione sintetica del responsabile che evidenzia con indicatori il livello di adeguatezza rispetto alla qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.
7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente deve prevedere idonee procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e consentire forme di monitoraggio sull'andamento della realizzazione degli obiettivi assegnati.

## CAPO V – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

### Art. 34 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies ccnl 21.05.2018)

1. L'indennità compete al personale di polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa, intesi come attività che si svolgono in ambienti esterni alla sede del comando.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di polizia locale nel territorio del Comune, viene concordata in € 1,10 al giorno.
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile del servizio. Ai fini dell'erogazione si tiene conto dei seguenti criteri:
  - a) nel corso del mese il dipendente deve svolgere almeno 6 giorni di servizio esterno, anche non continuativi;
  - b) la durata minima giornaliera di servizio esterno non può essere inferiore a 3 ore;
  - c) non rileva ai fini della corresponsione dell'indennità la durata della giornata lavorativa, né le mansioni svolte all'esterno, tuttavia e fermo restando quanto previsto alla lettera b), in caso attività esterna inferiore all'ordinario orario di lavoro qualunque ne sia la causa (part-time, permessi, recuperi, riduzione orario o altro), l'indennità viene riproporzionata. L'orario di lavoro si considera tuttavia raggiunto anche con lavoro straordinario o recupero permessi/assenze.
5. Ai fini della individuazione del personale avente diritto all'indennità si fa riferimento al "memoriale di servizio" giornaliero del personale di polizia municipale dal quale si desumono i nominativi del personale impegnato in servizi esterni di vigilanza, nonché agli ordinari strumenti di controllo della presenza in servizio (timbratura badge, autorizzazione lavoro straordinario).
6. La corresponsione dell'indennità avrà inizio dal giorno 1/1/2019.
7. L'indennità viene liquidata in busta paga entro il secondo mese successivo alla sua maturazione, compresi eventuali arretrati.

**Art. 35 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 56-sexies ccnl 21.05.2018)**

1. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 56 sexies ccnl 21/05/2018 si fa esplicito riferimento, oltre che all'ordinamento professionale contrattuale, alla Legge 07/03/1986, n. 65 "Legge-quadro sull'ordinamento della polizia municipale".
2. Per le responsabilità connesse alle funzioni di coordinamento e controllo, formalmente attribuite agli Istruttori direttivi di vigilanza (personale inquadrato nella categoria D, l'indennità di funzione viene stabilita nella misura di € 1.250,00 annui lordi.
3. Per il personale di cui al precedente comma incaricato in via continuativa anche delle funzioni di vice - comandante l'indennità di funzione viene stabilita nella misura di € 1.650,00 annui lordi.
4. Gli importi delle indennità, per come determinati in misura annua, verranno corrisposti mensilmente per dodici mensilità. La frazione di mese superiore alla metà dei giorni lavorativi dà luogo al riconoscimento dell'indennità. Non si tiene conto dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative, congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.
5. Per il personale di categoria C, formalmente incaricato del coordinamento di squadre di lavoratori viene corrisposta una indennità annua pari a euro 300,00 erogata in un'unica soluzione a fine esercizio annuo. Non si tiene conto dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative, congedi retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.
6. All'esercizio di fatto delle funzioni di cui sopra corrisponde l'obbligo dell'ente all'erogazione delle rispettive indennità, laddove tale esercizio di funzione venga in concreto richiesto dall'ente stesso al lavoratore pur con atti diversi dal formale conferimento.
7. I soggetti percettori delle indennità di cui ai commi 2, 3 e 5 non potranno eccedere il numero di una unità per la categoria D e una per la categoria C.

Tuttavia, si da atto che in base all'esiguo fondo del CCDI parte economica del 2019, considerando che i vincoli normativi impongono l'impossibilità di incremento dello stesso, le indennità di cui al presente articolo, per il solo anno 2019 (e sin quando perdura tale situazione economica e finanziaria), anche se assegnate, non potranno essere liquidate, senza pretesa alcuna del dipendente. L'assegnazione delle **indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 56-sexies ccnl 21.05.2018)** verrà, invece, presa in considerazione in sede di valutazione delle performance individuale.

**Art. 36 - Prestazioni del personale di Polizia Municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56-ter ccnl 21.05.2018 e art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017)**

1. Ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017 l'ente pone a carico del soggetto privato le ore di servizio ordinario e straordinario effettuate dal personale di polizia municipale al fine di garantire la sicurezza e fluidità della circolazione in occasione di attività ed iniziative di carattere privato. Le predette ore di servizio effettuato a favore di privati sono così disciplinate:
  - a) qualora il servizio ricada in orario ordinario di lavoro e venga effettuato con il solo personale normalmente in servizio, gli eventuali oneri di salario accessorio (turnazione, maggiorazioni festive/notturne, etc.) costituiscono risorse aggiuntive;
  - b) qualora il servizio sia reso in orari fuori dall'ordinario orario di lavoro e/o con personale extra questo si considera lavoro straordinario e viene retribuito come prescritto dall'art. 56-ter del ccnl 21.05.2018);
  - c) l'amministrazione pone a carico del soggetto privato i costi di cui sopra anche in assenza di specifica richiesta, laddove reputi che sia indispensabile l'effettuazione di servizi di polizia stradale.
  - d) l'Ente, entro 2 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, si impegna ad adottare apposito regolamento per porre a carico del soggetto privato le spese di cui alla prefata norma di legge. Il regolamento terrà conto dei criteri dettati dal presente articolo e sarà preceduto da una sessione di confronto con le rappresentanze sindacali prima della sua approvazione.

**TITOLO IV  
DISCIPLINA TRANSITORIA**

**Art. 37 - Norma transitoria**

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente contratto o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione dello stesso.

**Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee.**

**Art. 1. - Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero**

1. In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero; si individuano i contingenti di personale le cui prestazioni sono da ritenersi indispensabili e pertanto devono essere garantite nei settori o servizi dell'Amministrazione comunale di.....
2. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.
3. In occasione di ogni sciopero, ciascun dirigente responsabile competente, individuerà *con criterio di rotazione*, in base alle statuizioni del presente accordo, con apposito ordine di servizio, i nominativi dei propri dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili e provvederà, altresì, alla comunicazione dei suddetti nominativi alle OO.SS aziendali ed ai dipendenti contingentati entro il 5° giorno precedente lo sciopero. Al momento della ricezione della comunicazione, il dipendente entro 24 ore potrà esprimere al proprio dirigente responsabile, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. Qualora uno dei dipendenti contingentati si assenti dal servizio per infortunio o malattia, il dirigente responsabile, potrà sostituirlo immediatamente con altro dipendente, che verrà quindi a far parte del personale esonerato dallo sciopero.
4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione è tenuta a garantire un'opportuna informazione all'utenza secondo quanto stabilito dall'Accordo del 19 settembre 2002 "*Accordo collettivo 2016/2018 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali*" e successivi.
5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
  - a) dal 10 al 20 agosto;
  - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
  - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
  - d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
  - e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;
  - f) limitatamente ai servizi di fruizione dei beni culturali, nel mese di agosto, nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio e nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
6. I servizi essenziali, le funzioni ed i contingenti di personale esonerato dallo sciopero sono indicati nelle tabelle che seguono:

**UFFICI E/O SERVIZI VARI**

**FUNZIONI ESSENZIALI**

Stato civile	dichiarazioni di nascita e di morte
Servizi elettorali	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
Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori</li> <li>b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale</li> <li>c) attività di pronto intervento (nei termini minimi ordinariamente garantiti)</li> <li>d) attività della centrale operativa</li> </ol>

	<p>e) vigilanza casa municipale (nei termini minimi ordinariamente garantiti)</p> <p>f) assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve</p>
Servizio manutenzione attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi)	limitatamente alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini
Servizio manutenzione patrimonio disponibile ed indisponibile	limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini
Servizi cimiteriali	limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme
Servizi del personale	limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed 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
Servizio di protezione civile	da presidiare in collaborazione con le associazioni di volontariato
Servizi educativi e scolastici	<p><u>sciopero breve</u>: soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano</p> <p><u>sciopero intera giornata</u>: nel caso di asili nido non può comportare la chiusura del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico</p>
Servizi culturali: vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all'art. 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22/01/2004, n. 42 (art. 2, comma 1, accordo dell'8/3/2016).	<p>limitatamente alla garanzia di tutela e vigilanza beni culturali di proprietà dell'amministrazione</p> <p>la fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale, da assicurare mediante:</p> <p>a) la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità;</p> <p>b) la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti;</p> <p>c) qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita</p>

	unicamente durante la suddetta fascia oraria
Servizio di pronto intervento e di assistenza anche domiciliare	per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale
Servizio attinente ai mattatoi	limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello

7. Per i servizi esternalizzati trova applicazione la disciplina di cui al comma 7 del presente articolo.
8. L'Amministrazione avrà cura di prevedere che nei contratti di servizio o di appalto siano inserite clausole di salvaguardia che garantiscano in ogni caso, anche in costanza di situazioni di conflittualità che non interessano il settore del pubblico impiego, le prestazioni minime individuate con il presente accordo e secondo la tabella seguente:

**CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO  
DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

SERVIZIO e/o UFFICIO	CONTINGENTE
STATO CIVILE E ELETTORALE	n. 1 dipendente (collab. o istrutt.) in reperibilità
SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	n. 2 dipendenti per turno
ASILO NIDO - SCUOLE DI INFANZIA COMUNALI	<u>Sciopero per l'intera giornata</u> : il servizio è sospeso solo in occasione di n. 8 giornate di sciopero nel corso dell'anno scolastico  <u>Sciopero parziale inferiore a 3 ore</u> : soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano lo sciopero sarà effettuato nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano
TRASPORTO SCOLASTICO	Sciopero per l'intera giornata: sospensione servizio  Sciopero parziale inferiore a 3 ore: inizio o fine turno

9. Per quanto non espressamente previsto valgono le norme contenute nella legge 146/1990, così come modificata dalla legge 83/2000 e negli accordi collettivi nazionali in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

**Art. 2. Disciplina particolare per il personale docente delle scuole materne e delle altre scuole gestite dall'Ente**

1. In relazione ai servizi concernenti l'istruzione pubblica, ai fini della effettività del loro contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:
- attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini e degli esami finali nonché degli esami di idoneità;
  - attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli esami finali, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione dei diversi ordini e gradi del sistema scolastico (esami di licenza elementare, esami di licenza media, esami di qualifica professionale e di licenza d'arte, esami di abilitazione del grado preparatorio, esami di stato);
  - vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio.



2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

### **Art. 3 - Disciplina particolare per il personale educativo dell'asilo nido**

1. In relazione allo specifico servizio degli asili nido, ricompreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica, ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. d) della legge n.146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, ai fini della effettività del suo contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:
  - a) svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.
2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

### **Art. 4. Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di assemblea**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Ente, per 12 ore<sup>4</sup> pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Nei casi in cui l'attività lavorativa è articolata in turni l'assemblea è svolta *di norma* all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e per il personale dell'asilo nido soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno<sup>5</sup>.
3. Durante lo svolgimento delle assemblee sindacali deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative individuate dall'art. 1 del presente protocollo, secondo quanto ivi previsto.

---

<sup>4</sup> Art.56 CCNL 14.09.2000.

#### **Diritto di assemblea**

1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art.2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998.

<sup>5</sup> Art. 2, comma 5 del CCNQ del 7 agosto 1998.

**Indennità correlate alle condizioni di lavoro  
(Art. 14)**

**Tabella A**

1. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il documento unico di valutazione rischi (DUVRI) attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:
  - a) indice di rischio basso (peso causale 0)
  - b) indice di rischio medio (peso causale 1)
  - c) indice di rischio alto (peso causale 2)
  
2. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
  - a) economo (peso causale 3)
  - b) agenti contabili (peso causale 2)
  - c) riscuotitori speciali, servizi cassa (peso causale 1)
  - d) nessun maneggio valori (peso causale 0).
  
3. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
  - a) nessuna condizione di disagio (**peso causale 0**);
  - b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una articolazione dell'orario di lavoro plurisettimanale del personale amministrativo addetto all'anagrafe: (**peso causale 2**);
  - c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico; disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana: (**peso causale 2**);
  - d) flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate su cinque giorni della settimana e per due turni; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio: (**peso causale 2**);
  - e) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate sui cinque giorni della settimana e per tre turni; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio: (**peso causale 5**).

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto	
Pesatura rischio	0	1	2	3	
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economo	
	0	1	2	3	
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E
	0	2	2	2	5
Indice Ente	Enti fino a 5.000 ab.	Enti da 5.000 ab. fino a 15.000 ab.		Enti oltre 15.000	
	1	2		3	

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'Ente



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

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-4	€ 0,50
5	€ 0,50
6-7	€ 0,50
8-10	€ 0,50

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.

Ecco degli esempi:

PESATURA DEL RISCHIO	PESATURA MANEGGIO VALORI	PESATURA DISAGIO	INDICE ENTE	TOTALE INDENNITÀ	€
Rischio alto	Economo (media mensile di valori maneggiati superiori a € 4.650,00)	Nessun disagio	Meno trentamila		
2	3	0	1	6	€ 0,50
Rischio medio	Nessun maneggio di valori	Personale amministrativo - articolazione oraria plurisettimanale	Meno trentamila		
1	0	2	1	4	€ 0,50
Rischio medio	Nessun maneggio di valori	Servizi di tutela e controllo del patrimonio	Meno trentamila		
1	0	2	1	4	€ 0,50
Rischio medio	Nessun maneggio di valori	Stress relazionale con utenza con problematiche sociali	Meno trentamila		
1	0	2	1	4	€ 0,50
Rischio medio	Agenti contabili (media mensile di valori maneggiati tra € 1.550,00 e € 4.650,00)	Nessun disagio	Meno trentamila		
1	2	0	1	4	€ 0,50
Rischio medio	Riscuotitori speciali, servizi cassa (media mensile di valori maneggiati inferiore ad € 1.550,00)	Nessun disagio	Meno trentamila		
1	1	0	1	3	€ 0,50
Rischio medio	Nessun maneggio di valori	Attività di trasporto con autotreni, autoarticolati ed altri mezzi analoghi Autista scuolabus (due turni)	Meno trentamila		
1	0	2	1	4	€ 0,50
Rischio alto	Nessun maneggio di valori	Autista scuolabus (tre turni)	Meno trentamila		
2	0	5	1	8	€ 0,50


  
 Pag. 35 a 35





