



# Città di Tempio Pausania

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA TRIENNIO 2019 2021 – ECONOMICO 2019

In data **14/06/2019**, nella sede del Comune di Tempio Pausania, ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del capo delegazione:

Dott. Silvano C. Aisoni (Segretario *generale*) FIRMATO

**R.S.U.**, nelle persone di:

Antonio ABELTINO \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

Gianni MUZZU \_\_\_\_\_ ASSENTE \_\_\_\_\_

Ada PALA \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

Valentina PIRREDDA \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

Francesca TAMPONI \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

CISL FPS \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

UIL FPL \_\_\_\_\_ ----- \_\_\_\_\_

CGIL FP \_\_\_\_\_ ----- \_\_\_\_\_

C.S.A. \_\_\_\_\_ ----- \_\_\_\_\_

DICCAP-FENAL \_\_\_\_\_ ----- \_\_\_\_\_

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il testo della preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Tempio Pausania normativo triennio 2019 – 2021 – economico 2019.

## Indice generale

Titolo I - Disposizioni generali.....	3
Articolo 1 Ambito di applicazione e durata.....	3
Articolo 2 Interpretazione autentica clausole controverse.....	4
Articolo 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....	4
Titolo II – Il trattamento economico accessorio.....	5
Articolo 4 I criteri di ripartizione delle risorse disponibili (lett.a).....	5
Articolo 5 I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance( lett.b).....	5
Articolo 6 I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (lett.c).....	8
Articolo 7 Individuazione misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (lett. d).....	11
Articolo 8 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (lett. f).....	12
Articolo 9 Criteri generali per l'attribuzione di specifici trattamenti accessori previste da specifiche disposizioni di legge (lett. g).....	14
Articolo 10 Reperibilità: Elevazione della misura del numero mensile e dell'indennità di reperibilità (lett. I e k).....	15
Titolo III – l'organizzazione del lavoro.....	16
Articolo 11 I turni e l'elevazione dei limiti dell'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione degli stessi (lett. l).....	16
Articolo 12 Il rapporto di lavoro a tempo parziale e l'elevazione del contingente (lett.n).....	17
Articolo 13.....	17
I criteri per l'individuazione delle fasce di flessibilità (lett.p).....	17
Articolo 14 L'elevazione dell'arco temporale di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale (lett.q).....	18
Articolo 15 Le ragioni per il superamento del limite delle 48 ore settimanali medie (lett.r).....	18
Articolo 16 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario e banca delle ore (lett. o - s).....	18
Titolo IV – le posizioni organizzative.....	20
Articolo 17 I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato (lett.v).....	20
Articolo 18 La correlazione tra ulteriori compensi e la retribuzione di risultato (lett.j).....	20
Articolo 19 L'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (lett.u).....	21
Titolo V – la Polizia Locale.....	22
Articolo 20 L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e i criteri generali per la sua attribuzione (lett.e).....	22
Articolo 21 Il valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione (lett.w).....	22
Titolo VI – Le tutele sul luogo di lavoro.....	24
Articolo 22 La salute e la sicurezza sul lavoro (lett.m).....	24
Articolo 23 I riflessi delle innovazioni tecnologiche di natura organizzativa sulla qualità del lavoro e sulla professionalità (lett.t).....	24
Articolo 24 I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (lett.h).....	24
Titolo VII – Disposizioni finali.....	26
Articolo 25 Disposizioni finali.....	26

# Titolo I - Disposizioni generali

## Articolo 1 Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Tempio Pausania, esclusi i dirigenti ed il Segretario Comunale in quanto destinatari di specifici Contratti Collettivi.

Le disposizioni del contratto decentrato trovano applicazione per i lavoratori in servizio presso l'ente a tempo indeterminato e a tempo determinato, compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto ha durata **triennale** 2019 – 2021 e acquista efficacia dal momento della sua sottoscrizione, salvo diverse specifiche prescrizioni espressamente previste.

In ogni caso, le norme qui contenute conservano la loro efficacia fino alla stipula del successivo contratto decentrato.

In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

Le parti prendono atto che la contrattazione collettiva e' consentita, negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge, riconoscendo che le norme di legge fondamentali, oggi vigenti in tale materia, sono quelle contenute nei commi 3-bis e 3-quinquies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, secondo i quali:

*“3-bis (...) La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni”.*

*“3- quinquies (...) Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva ...”.*

Le parti sono perfettamente consapevoli che:

- Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono oggi tassativamente elencate nell'art. 7, comma 4, del CCNL del 21/5/2018, avendo il comma 7 del precedente art. 3 provveduto a disapplicare integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro;
- la contrattazione integrativa non ha titolo, per libera scelta delle parti, di trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;

- le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL (esempio: se il CCNL stabilisce che una determinata materia deve essere trattata dal contratto integrativo solo nei “criteri generali” non è possibile disciplinarla integralmente in questa sede;
- il contratto integrativo non può violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL; non solo per i vincoli di carattere finanziario, ma anche per ogni altro tipo di vincolo;
- il contratto integrativo non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente;
- l'eventuale sottoscrizione di clausole in violazione dell'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001 (clausola di nullità) può tradursi anche nella necessità di dover procedere al recupero delle risorse finanziarie utilizzate dal contratto integrativo, al di fuori dei limiti quantitativi o delle ipotesi consentite dal CCNL, nell'ambito della futura sessione negoziale.

## **Articolo 2 Interpretazione autentica clausole controverse.**

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto decentrato, le parti che l'hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, per definire il significato della clausola controversa.

L'istanza può essere presentata solo da una delle parti contraenti e deve essere redatta per iscritto e contenere una sintetica esposizione dei fatti sui quali si basa.

L'interpretazione autentica così formulata sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, cioè sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Durante il periodo di esame della clausola sottoposta ad interpretazione, l'applicazione della stessa rimane sospesa.

Le parti si impegnano ad addivenire alla interpretazione autentica condivisa entro trenta giorni dall'avvio delle trattative.

## **Articolo 3 Verifiche dell'attuazione del contratto**

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

## **Titolo II – Il trattamento economico accessorio**

### **Articolo 4 I criteri di ripartizione delle risorse disponibili (lett.a)**

Il fondo di cui all'articolo 67 del CCNL 21/5/2018 è quantificato annualmente con determinazione del Dirigente del Personale, previa deliberazione della Giunta Comunale per quanto attiene l'inserimento di risorse aventi natura di variabilità e discrezionalità sotto il profilo qualitativo e quantitativo tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali che ne disciplinano la costituzione.

Con cadenza annuale dette risorse sono ripartite e destinate ai vari istituti contrattuali con la stessa procedura prevista per la sottoscrizione del contratto integrativo (CCDI).

La validità dell'accordo annuale di riparto e destinazione è prorogata fino alla stipula dell'accordo successivo nei limiti delle quantificazioni ivi previste per cui non può esservi soluzione di continuità del salario accessorio spettante in applicazione delle regole di utilizzo valide ed efficaci indicate nel CCDI giuridico.

Le risorse finanziarie, annualmente calcolate, sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti demandati alla contrattazione di secondo livello, 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) 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.

Limitatamente all'anno 2019, il riparto delle risorse di cui all'art. 67 del CCNL, quantificate con la determinazione n.1097 del 14/11/2018, al fine del loro utilizzo secondo i criteri e le indicazioni di cui al presente CCDI, è analiticamente indicato nell'allegato "A".

### **Articolo 5 I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance( lett.b)**

Tenendo presente quanto previsto nel vigente Sistema di Misurazione e Valorizzazione della Performance (SMVP) e nei regolamenti di organizzazione e gestione di competenza dell'organo di governo, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) correlazione fra i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa secondo principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) distribuzione delle risorse attraverso gli strumenti del Sistema di Misurazione e Valorizzazione della Performance - organizzativa ed individuale - che è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo chiedono a proprio fondamento - secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance. Il sistema di misurazione e valutazione, infatti, soddisfa:
  - il principio di selettività nella previsione che il compenso incentivante la produttività ai

- dipendenti sia riconosciuto solo a quelli che abbiano superato una soglia minima del complessivo punteggio di valutazione;
- il principio del merito in quanto la valutazione tiene conto da un lato del raggiungimento degli obiettivi operativi (individuali o di gruppo) e del contributo fornito alla performance organizzativa di appartenenza e dall'altro della qualità dei comportamenti professionali e organizzativi, nonché delle competenze dimostrate.;
- c) imprescindibilità tra il sistema premiale e la corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ossia:
- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - programmazione operativa e gestionale con la definizione di obiettivi operativi conosciuti e condivisi *ex ante* secondo il sistema di valutazione;
  - monitoraggio e confronto periodico;
  - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
  - controlli e validazione sui risultati;
  - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- e) rilevazione e apprezzamento della performance individuale in ragione delle seguenti componenti:
- raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti;
  - qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - contributo fornito alla performance di settore e di Ente.

La valorizzazione della performance individuale è pertanto correlata:

- a) ai risultati della gestione programmata dall'Amministrazione con l'approvazione del piano della performance, del quale costituiscono allegati il PEG contenente il piano degli obiettivi operativi dell'anno e gli indicatori di performance organizzativa;
- b) al miglioramento quali-quantitativo dei servizi misurati e valutati secondo i criteri del sistema di valutazione (**SMVP**), validato dall'Organismo di Valutazione;
- c) alle disposizioni del presente contratto limitatamente alle modalità di corresponsione dei compensi.

Le risorse destinate a tale istituto, **detratta la quota del 30% da destinare ai più meritevoli in attuazione dell'articolo 69, comma 2 del CCNL 21/05/2018**, sono distribuite con il sistema del budget fra i settori, che è determinato per il 60% in base al numero dei dipendenti a tempo indeterminato assegnati con la **dotazione organica al 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione** ed al peso della categoria o posizione di accesso infracategoriale di appartenenza

CATEGORIE / POSIZIONI INFRATEGORIALI DI ACCESSO	PESO
A	1
B	1,5
B3	2
C	3
D	4
D3 ( <i>ad esaurimento</i> )	5

e per il restante 40% in relazione **alla sommatoria dei punteggi derivanti dall'incidenza degli obiettivi di settore, tenendo conto della classificazione degli stessi operata dal Nucleo nella fase ex ante e corrispondente ai seguenti parametri ( C=1; B= 1,2; A= 2 ).**

Il riferimento al settore deve essere inteso quale centro di responsabilità della valutazione, con la sola eccezione del servizio di polizia municipale che, data la sua consistenza numerica, viene considerato al pari di un settore.

Gli altri servizi in staff al Segretario generale (ICT -Avvocatura) costituiscono unico centro di responsabilità dello stesso Segretario generale.

Il calcolo di ripartizione della suddetta quota del 60% del fondo si effettuerà mediante l'applicazione della seguente formula matematica:

$$\frac{\sum (n_i * p_i)}{N}$$

**dove:**

$n_i$  è uguale al numero dei dipendenti **in D.O. del settore** per categoria o posizione di accesso infracategoriale;

$p_i$  è il peso di queste ultime (Vedi tabella);

$N$  è il numero totale dei dipendenti **in D.O.**

Il coefficiente di settore, così ottenuto, diviso per la somma dei coefficienti dei settori, sarà l'indice da utilizzare nella moltiplicazione con il totale del fondo.

Mentre la seconda quota del 40% sarà distribuita secondo la seguente formula:

$$QF = F / \sum p_{to} * P_t$$

dove:

QF= quota fondo;

F= fondo da distribuire

$\sum p_{to}$ = **sommatoria dei punteggi di tutti gli obiettivi per la loro incidenza ;**

$P_t$ = **sommatoria dei punteggi degli obiettivi del settore per la loro incidenza**

Ciascun obiettivo inserito nel piano viene esaminato e ponderato dall'Organismo di Valutazione che in corso d'anno ne monitora l'andamento ed a fine anno ne certifica il grado di raggiungimento.

Ciascun dipendente che partecipa alla realizzazione dell'obiettivo ha il diritto teorico di percepire il premio di produttività.

Le parti danno atto che tutti i dipendenti potranno potenzialmente percepire detto incentivo **in quanto tutti i dipendenti dovranno essere coinvolti nella realizzazione degli obiettivi secondo la propria capacità di apporto.**

La quota del fondo assegnato al settore dovrà essere liquidata in misura percentuale al grado di raggiungimento medio degli obiettivi di propria competenza e non potrà essere erogata qualora detta percentuale risulti inferiore al 60%.

La quota fondo determinata secondo il precedente comma sarà poi distribuita fra i dipendenti del settore che abbiano ottenuto un punteggio di valutazione almeno pari o superiore al 60% del punteggio teorico attribuito, secondo la sequenza indicata in tabella e tenendo conto della

progressività dei punteggi ottenuti:

% fondo settoriale da distribuire	dipendenti con valutazione positiva destinatari
35%	tutti
30%	uguale/maggiore a 70
20%	uguale/maggiore a 75
13%	uguale/maggiore a 80
2%	uguale/maggiore a 85

Le risorse non distribuibili nei settori dove il grado di raggiungimento degli obiettivi è stato inferiore al 100%, saranno recuperate (tenendo conto della progressività del punteggio) a favore dei dipendenti dei settori virtuosi (100% media del grado raggiungimento obiettivi) che hanno ottenuto una valutazione pari o superiore a **80/100**.

La quota accantonata del **30%** di cui al comma precedente del presente articolo sarà suddivisa fra i dipendenti dei centri di responsabilità che abbiano raggiunto gli obiettivi al 100%, la cui valutazione sia stata uguale o maggiore di **85/100**, tenendo conto della progressività del punteggio.

## **Articolo 6 I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (lett.c)**

Le progressioni economiche all'interno della categoria costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione per non più del 40% annuo dei dipendenti dell'ente.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3 (ad esaurimento) con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel CCNL, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- Per la cat. A, dalla posizione A1 alla A6
- Per la cat. B dalla pozione B1 alla B8 e dalla posizione B3 alla B8
- Per la cat. C dalla posizione C1 alla C6
- Per la cat. D dalla posizione D1 alla D7e dalla posizione D3 (ad esaurimento) alla D7

Costituiscono elementi di selettività per l'attribuzione delle progressioni orizzontali:

- il rispetto del limite economico derivante dalla somma aggiuntiva assegnata a tale istituto nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, suddivisa per direzione, tenendo conto del personale in servizio alla data di attribuzione della progressione e dei pesi attribuiti alle singole categorie ed alle posizioni infracategoriali di accesso, analiticamente indicati al precedente articolo 5;
- la formulazione di una graduatoria annuale per direzione redatta **utilizzando i risultati delle valutazioni del triennio precedente l'anno della selezione**, secondo modalità e criteri dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale approvato dall'Ente,



secondo la media dell'ultimo triennio e il conseguimento per ciascun anno oggetto di osservazione delle seguenti percentuali dei punteggi su quelli teorici assegnati *ex ante*.

<b>POSIZIONE ECONOMICA AMBITA</b>	<b>PERCENTUALE MINIMA PUNTEGGIO TEORICO'</b>
CAT. A - TUTTE LE POSIZIONI	60%
CAT. B - TUTTE LE POSIZIONI	62%
CAT. B3 - TUTTE LE POSIZIONI	65%
CAT. C - TUTTE LE POSIZIONI	70%
CAT. D - TUTTE LE POSIZIONI	75%
CAT. D3(ad esaurimento) - TUTTE LE POSIZIONI	80%

In caso di **mancata** di valutazione della performance per assenza prolungata o altre situazioni indicate nel SMVP, ai soli fini della redazione della graduatoria per concorrere all'attribuzione della progressione economica, la valutazione annuale si intende convenzionalmente pari a **60/100**.

Limitatamente agli incrementi di posizioni economiche all'interno della categoria A e per quelle iniziali delle categorie B, B3 e C, la valutazione terrà conto anche dell'anzianità di servizio, quale elemento aggiuntivo e migliorativo del punteggio ottenuto fino ad un massimo di 5 punti, così suddivisi:

- Servizio complessivo maturato nell'ente, compreso l'Ente di provenienza in caso di mobilità: Massimo 3 punti (punti 0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi);
- Servizio maturato nella posizione economica di appartenenza: Massimo 2 punti (punti 0,05 per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni)

In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità, per le suddette limitazioni, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà alla progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nel profilo professionale di appartenenza, fino a concorrenza di detti limiti economici. In caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità complessiva di servizio nell'Ente e, da ultimo, della maggiore età anagrafica.

La collocazione utile in graduatoria potrà avvenire a condizione che il dipendente sia in possesso dei seguenti requisiti soggettivi:

- aver maturato nella posizione economica le seguenti anzianità di servizio:
  - almeno due anni per il primo passaggio nelle Cat. A, B, C e D;
  - almeno tre anni per i restanti passaggi delle cat.A, B, C e D (eccetto l'ultimo);
  - almeno quattro per l'ultimo passaggio della cat. D;
- non essere stato oggetto di provvedimento disciplinare nel periodo preso in esame per la verifica del requisito di cui al punto 1, con esclusione del rimprovero verbale;
- aver ottenuto, per ciascuno degli anni di cui al punto 1, il punteggio minimo necessario per essere idoneo al passaggio di progressione economica all'interno della categoria.

La graduatoria di settore va comunicata, a cura del servizio del personale, ai diretti interessati utilizzando i canali telematici disponibili. Qualora si rilevino errori nell'attribuzione del punteggio, può essere proposta istanza di riesame entro 10 giorni dalla data di comunicazione. Entro i successivi 10 giorni, il dirigente del settore AA.II e Personale o, in caso di sua incompatibilità, il Segretario Generale, valutata l'istanza, provvede alla modifica o alla conferma della graduatoria stessa, rendendola definitiva.

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

Il fondo, stabilito annualmente per le progressioni orizzontali, sarà ripartito fra le direzioni secondo il seguente criterio matematico:

$$\frac{\sum (n_i * p_i)}{N}$$

**dove:**

$n_i$  è uguale al numero dei dipendenti per categoria o posizione di accesso infracategoriale;

$p_i$  è il peso di queste ultime (Vedi tabella di cui all'art.5);

$N$  è il numero totale dei dipendenti.

Il coefficiente di settore, così ottenuto, diviso per la somma dei coefficienti dei settori, sarà l'indice da utilizzare nella moltiplicazione con il totale del fondo.

La decorrenza della nuova posizione economica è stabilita al primo gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo economico che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle risorse aggiuntive rispetto alle progressioni già assegnate.

Rispetto a particolari categorie di personale, si precisa che:

- Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente articolo. A tal fine il servizio del Personale dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale;
- i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma;
- I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali secondo i criteri definiti ai precedenti punti, tenendo conto delle valutazioni espresse in base al sistema di valutazione ad essi dedicato, con eventuale riparametrazione dei punteggi se ciò fosse necessario.

## **Articolo 7 Individuazione misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (lett. d)**

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (max € 3 al giorno), per i giorni di effettivo svolgimento delle attività corrispondenti.

I soggetti destinatari sono individuati dal dirigente responsabile con determinazione ricognitiva ed indicati al servizio personale per l'attribuzione delle successive competenze e per la stima delle risorse da destinare a tale istituto contrattuale all'interno del fondo di cui all'articolo 67 del CCNL 21/05/2018. Ogni variazione deve essere tempestivamente comunicata e deve riportare con chiarezza la relativa decorrenza.

Analogha comunicazione sarà data alla R.S.U. aziendale.

Il Dirigente e/o Posizione Organizzativa con cadenza mensile **attesta** per quali e quante giornate il dipendente, precedentemente individuato e quindi potenzialmente beneficiario per le mansioni svolte, ha diritto a percepire l'indennità, determinandone l'importo sulla base dei limiti giornalieri stabiliti nel presente articolo.

Detta attestazione è inviata al servizio personale che provvederà alla liquidazione dell'indennità spettante con le competenze del mese successivo.

Per meglio circoscrivere le situazioni oggettive che danno titolo all'erogazione di questa indennità, le parti convengono che:

- **le attività esposte a rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute** sono tutti quei processi produttivi che espongono il lavoratore a rischi di “notevole gravità”, secondo l'elencazione e la definizione del documento di valutazione dei rischi approvato dall'Ente ai sensi della Legge 81/2008;
- **le attività disagiate** rappresentano una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

A titolo non esaustivo la casistica può essere:

- articolazione dell'orario di servizio per temporanee e particolari esigenze di servizio in misura tale da creare disagi alle relazioni familiari e di gestione del tempo libero;
- prestazione lavorativa resa in più sedi di lavoro, oltre a quella assegnata contrattualmente;
- prestazione lavorativa resa in condizioni climatiche, fisiche e relazionali tali da creare un notevole disagio psicofisico.
- **L'attività di maneggio valori** è svolta dai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. I dipendenti preposti e riconosciuti dalle norme contabili a svolgere tale funzione sono:
  - l'economo comunale;
  - gli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale secondo le regole del regolamento di contabilità dell'Ente.

L'attività è rilevata dal registro giornaliero di cassa informatico o cartaceo.

La decorrenza dell'attribuzione delle indennità disciplinate dal presente articolo è fissata al 01 gennaio 2019.

## **Articolo 8 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (lett. f)**

L'indennità annua di cui all'art. 70, *quinques del CCNL*, **primo comma**, è corrisposta per compensare l'esercizio di compiti caratterizzati da specifiche responsabilità di talune posizioni di lavoro che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente, con atto scritto.

Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.

In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per le specifiche responsabilità.

Le parti ritengono di contenere l'importo dell'indennità in un *range* che varia da un minimo di €. **1.000,00** ad un massimo di €. **2.500,00**.

L' indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata, può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca. Non è legata alla presenza in servizio ma subisce le stesse riduzioni del trattamento economico stabilite dalle norme di legge e di contratto.

Per garantire il principio di correlazione fra la complessità delle funzioni richieste, le conseguenti responsabilità, e l'ammontare della spettante indennità, si stabiliscono i seguenti criteri:

€ **2.500,00** per gli incarichi che comportino funzioni vicarie del dirigente che implicano il costante aggiornamento professionale in tutte le materie di competenza del settore e il coordinamento delle unità operative complesse a stretto supporto dell'attività dirigenziale;

€ **2.000,00** per gli incarichi che, oltre alla diretta responsabilità di una unità operativa complessa, comprendano anche il coordinamento di almeno un'altra unità organizzativa complessa con il conseguente aggiornamento professione esteso alle materie del servizio oggetto di coordinamento;

€ **1.500,00** per gli incarichi che comportino la diretta responsabilità di una unità operativa complessa alla quale sia assegnato almeno 1 collaboratore e per le funzioni che richiedano particolari attività relazionali interne e esterne a tutela dell'immagine pubblica dell'Amministrazione in un contesto comunicativo strutturato e professionale;

€ **1.000,00** per gli incarichi di responsabilità legate all'attuazione del D. Lgs. n. 81/2008 purché vi sia una diretta correlazione con l'impianto sanzionatorio della norma; per la responsabilità di più procedimenti di particolare complessità individuati dal dirigente nell'atto di incarico in relazione alle competenze dell'ufficio di riferimento, la cui attività non sia remunerata da altre disposizioni di legge.

L'indennità annua prevista dall'art. 70-quinquies, **comma 2**, del CCNL compete:

1. al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
2. agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali; al personale addetto ai servizi di protezione civile per compensare le

- specifiche responsabilità eventualmente affidate,
3. ai messi notificatori per le funzioni di Ufficiale Giudiziario eventualmente attribuite .

In tutte le fattispecie indicate al comma precedente i è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

Le parti concordano che anche per l'applicazione del comma 2 dell'articolo 70, *quinques* del CCNL, occorre rispettare il principio di correlazione fra la complessità delle funzioni richieste, le conseguenti responsabilità, e l'ammontare della spettante indennità.

Sulla base di queste premesse, le indennità vengono stabilite come segue:

**€ 350,00** ai titolari di decreto di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale;

**€ 350,00** al responsabile dei tributi

**€ 350,00** per gli addetti al Servizio Informatico ai quali siano stati formalmente affidati compiti di tenuta, aggiornamento e protezione dei dati informatici, nel presupposto di idonea qualificazione professionale sulla gestione delle reti e la sicurezza degli archivi secondo le indicazioni del codice dell'Amministrazione digitale;

**€ 300,00** al responsabile e **€ 200,00** agli addetti dell'ufficio relazione con il pubblico (se istituito) in possesso della certificazione di partecipazione al corso per operatori o responsabili URP rilasciato in conformità al DPR 422/2001 attuativo della legge 150/2000;

**€ 200,00** agli addetti ai servizi di protezione civile purché investiti formalmente di specifiche responsabilità a tutela dell'incolumità della cittadinanza;

**€ 200,00** ai messi notificatori se formalmente incaricati delle funzioni di Ufficiale Giudiziario

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (*esempio: comma 1 e articolo 21 – Polizia Locale*). Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con cadenza mensile posticipata e non sono legate alla presenza in servizio.

In sede di prima applicazione, i dirigenti, con proprie determinazioni, anche ricognitive, opportunamente motivate, individuano i destinatari delle indennità, la quantificazione annua spettante tenendo conto delle quantificazioni elencate nel presente articolo e la durata del beneficio, dandone comunicazione ai dipendenti coinvolti e al servizio personale per l'inserimento in busta paga.

I dirigenti, al mutare delle situazioni organizzative che possano determinare la perdita o l'acquisto del diritto in capo ai soggetti interessati, hanno l'obbligo di adottare i provvedimenti conseguenti, fermo restando la sussistenza delle risorse destinate a questo specifico istituto con il contratto annuale di utilizzo delle stesse. Diversamente, la decorrenza sarà individuata con il successivo contratto decentrato annuale.

Per le funzioni in essere la decorrenza delle indennità disciplinate nel presente articolo è fissata al 01 gennaio 2019, mentre le nuove attribuzioni avranno decorrenza dalla data di conferimento dell'incarico, se sussistono le condizioni economiche.

Le indennità di cui al presente articolo non competono ai dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del CCNL 21/05/2019.

Restano confermate ai sensi del CCNL del 22/01/2004 le seguenti indennità previste nell'*an* e nel *quantum* dalla contrattazione nazionale che possono cumularsi anche con quelle disciplinate dal presente articolo:

- Indennità di comparto (art.33 CCNL 2004);
- indennità annue specifiche per le categorie A – B (art.4, comma 3, del CCNL del 16/07/1996);
- Indennità annua per le ex ottave qualifiche (art. 69, comma 1, del DPR n. 268/199).

### **Articolo 9 Criteri generali per l'attribuzione di specifici trattamenti accessori previste da specifiche disposizioni di legge (lett. g)**

Le parti prendono atto che ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm. l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante i contratti collettivi di lavoro.

Le parti prendono atto, altresì, che in applicazione dell'articolo 67, comma 3, lett. a),b), c) e dell'articolo 68, comma 2, lett g) al personale dipendente spettano ulteriori compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, secondo la vigenza delle stesse e il loro avvicendamento nel tempo, che ne disciplinano i contenuti e le modalità di corresponsione, fatto salvo il rinvio alle norme regolamentari attuative.

A titolo indicativo e non esaustivo:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
- Risparmi di cui all'articolo 16, comma 5, del d.l. 98/2011
- Compensi ISTAT

### **Articolo 10 Reperibilità: Elevazione della misura del numero mensile e dell'indennità di reperibilità (lett. l e k)**

Le aree di pronto intervento che presuppongono l'istituzione del servizio di pronta reperibilità, disciplinato dall'articolo 24 del CCNL 21/05/2018, sono individuate dall'Amministrazione con specifici provvedimenti organizzativi da comunicarsi per opportuna informazione alla parte sindacale.

Le parti prendono atto che al momento il servizio di pronta reperibilità è istituito presso la funzione di STATO CIVILE con i seguenti orari e modalità:

- Sabato (12 ore) dalle 8 alle 20 n. 1 unità
- Domenica (12 ore) dalle 8 alle 20 n. 1 unità

Le parti convengono di determinare l'importo della indennità di reperibilità in € **12,00** per 12 ore al giorno, raddoppiata nei giorni festivi, anche infrasettimanali o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Ciascun dipendente non potrà essere inserito nei turni di reperibilità per più di **8** volte al mese, fermo restando l'avvicendamento fra gli addetti, anche volontari, per favorire un numero di impieghi individuali inferiori.

## Titolo III – l'organizzazione del lavoro

### **Articolo 11 I turni e l'elevazione dei limiti dell'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione degli stessi (lett. I)**

In relazione agli artt. 7, comma 4. lettera 1) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che sulla base della programmazione adottata, le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità per tutte le ore lavorate, devono essere distribuite nell'arco di un mese in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano (non sono previsti turni notturni).

A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile, come da esempio numerico sotto riportato.

#### **PERSONALE TURNISTA: GIORNI LAVORATI NEL MESE: N. 26**

13 turni al mattino - 13 turni al pomeriggio.

L'indennità di turno per tutte ore lavorate potrà essere liquidata anche se i turni mattutini/pomeridiani sono  $13 \cdot 10\% = 14,3$  - arrotondato a **15** e i turni pomeridiani/mattutini sono i restanti **11** giorni.

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. In questo caso, infatti, pur in presenza di un disequilibrio, la corresponsione dell'indennità di turno risulta legittima.

Diversamente, le assenze per ferie, se influiscono sulla distribuzione equilibrata dei turni, non legittimano la corresponsione dell'indennità di turno.

Nel periodo dal **01 giugno al 31 agosto** la verifica della distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni è verificata su base trimestrale. La relativa liquidazione avverrà in questo caso al termine del periodo (settembre), anziché il mese successivo.

Il personale che, pur modificando il proprio orario di lavoro non rientra nei parametri per la liquidazione dell'indennità di turno, ha diritto a percepire l'indennità di cui al precedente articolo 7 (condizioni di lavoro - **€. 1,00**) per ogni giorno di lavoro in orario diverso da quello prevalente.

La liquidazione è richiesta tramite protocollo interno al servizio del personale dal Dirigente/Posizione Organizzativa, con assunzione di responsabilità, tenuto conto delle risultanze delle presenze e dei criteri stabiliti nel presente articolo .

Al personale inserito in strutture organizzative soggette a turnazione è riconosciuta la riduzione oraria fino a un'ora settimanale a parità di retribuzione a condizione che i maggiori oneri pari al *valore retributivo di 1 ora la settimana* \*addetto \*52 settimane siano fronteggiati con pari riduzioni economiche derivanti da processi di riorganizzazione e/o limitazione del ricorso al lavoro straordinario da parte degli addetti assegnati alla suddetta struttura.



La verifica del rispetto di tale condizione è demandata in via preventiva e successiva all'Organismo di Valutazione ai sensi dell'articolo 22 del CCNL 01/04/1999.

## **Articolo 12 Il rapporto di lavoro a tempo parziale e l'elevazione del contingente (lett.n)**

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle patologie elencate dall'articolo 2, comma 1, lettera d, del decreto ministeriale n. 278/2000 a cui si fa espresso richiamo.

Si rinvia ai contenuti degli articoli 53 e seguenti del CCNL in ordine alle modalità, tempi e procedure per la trasformazione del rapporto di lavoro e si intendono disapplicate le fonti regolamentari di disciplina del lavoro a tempo parziale in contrasto con il suddetto articolo.

## **Articolo 13 I criteri per l'individuazione delle fasce di flessibilità (lett.p)**

In relazione all'articolo 27 del CCNL, le parti si danno reciprocamente atto che l'orario di lavoro vigente nell'Ente del personale non turnista prevede già fasce di flessibilità in entrata e in uscita.

Al fine di omogeneizzare i comportamenti a tutela delle esigenze di servizio, rappresentate principalmente dalla definizione degli orari di apertura al pubblico, ma anche a tutela delle attività di gruppo e di relazioni fra uffici e relativi responsabili, le parti ritengono di individuare ordinariamente le seguenti fasce di flessibilità oraria:

**MATTINO:** *ENTRATA* 30 minuti prima e 60 minuti dopo; *USCITA* 30 minuti prima e 60 minuti dopo;

**POMERIGGIO:** *ENTRATA* 15 minuti prima – 30 minuti dopo; *USCITA* 30 minuti prima o 60 minuti dopo

Al di fuori delle individuate fasce di flessibilità, la restante parte dell'orario di lavoro costituisce fascia d'obbligo e le relative assenze devono essere giustificate nei termini contrattualmente stabili, pena la violazione del codice di comportamento e la conseguente responsabilità disciplinare

Come prescrive il comma 4 dell'articolo 27 del CCNL in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti con forme di flessibilità oraria ulteriori, compatibilmente con le

esigenze di servizio e su loro motivata e documentata richiesta, i dipendenti che:

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

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso su autodeterminazione del dipendente all'interno dell'orario flessibile.

A di fuori del suddetto orario, il recupero potrà essere autorizzato dal Dirigente/ Posizione Organizzativa nel rispetto delle regole stabilite dal regolamento di organizzazione o dalle specifiche direttive interne per la presenza in servizio extra orario ordinario.

#### **Articolo 14 L'elevazione dell'arco temporale di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale (lett.q)**

Si rinvia la disciplina dell'istituto al verificarsi di esigenze di servizio che necessitino della programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.

#### **Articolo 15 Le ragioni per il superamento del limite delle 48 ore settimanali medie (lett.r)**

In applicazione degli artt. 22, comma 2 e 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, se non per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo
- congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa o di Specifica Responsabilità.

#### **Articolo 16 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario e banca delle ore (lett. o - s)**

Con riferimento agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che la quantificazione del fondo del lavoro straordinario è demandata alla competenza tecnica dell'ufficio del personale la cui ripartizione fra i settori terrà conto **del personale in dotazione organica** e dei seguenti pesi attribuiti alle singole categorie ed

alle posizioni infracategoriali di accesso:

<b>CATEGORIE / POSIZIONI INFRATEGORIALI DI ACCESSO</b>	<b>PESO</b>
A	1
B	1,5
B3	2
C	3
D	4
D3 ( <i>ad esaurimento</i> )	5

Per quanto riguarda la disciplina dell'autorizzazione preventiva per lo svolgimento del lavoro straordinario, le forme di controllo per la verifica delle prestazioni lavorative ed i rapporti fra uffici preposti al presidio di tale istituto contrattuale, si rimanda alle norme del regolamento di organizzazione degli uffici e servizi ed alle disposizioni gestionali in materia, rispetto ai quali saranno garantite le forme di partecipazione sindacali previsti dal CCNL (informazione e eventuale confronto)

Ai fini dell'applicazione dell'art. 38, comma terzo, del CCNL 14.09.2000, si stabilisce che il personale dell'unità organizzativa della segreteria ed affari generali e del comando della Polizia Municipale nel limite massimo del 2% dell'organico dell'Ente e per la sola attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, potrà superare il limite di 180 ore annue di straordinario fino ad un massimo 300 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dal fondo di cui all'art. 14 CCNL 01/04/1999.

le parti concordano che la liquidazione delle spettanze avverrà, di norma, con le seguenti scadenze temporali:

- 1° trimestre con le competenze del mese di Maggio
- 2° trimestre con le competenze del mese di Agosto
- 3° trimestre con le competenze del mese di Novembre
- 4° trimestre con le competenze del mese di Febbraio dell'anno successivo

Le parti rinviando ad altra sessione negoziale la disciplina dell'istituto della banca delle ore, compreso l'individuazione del limite individuale.

## **Titolo IV – le posizioni organizzative**

### **Articolo 17 I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato (lett.v)**

Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al **25%** per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.

La graduazione degli incarichi, la durata, i criteri per il loro conferimento e la correlazione economica della retribuzione di posizione e di risultato sono determinati dal sistema di graduazione delle Posizioni Organizzative e di valutazione delle performance adottato dall'Ente, rispetto al quale sarà garantita l'informazione alla parte sindacale, seguita da confronto, se richiesto.

Ad inizio ciclo di gestione, tenuto conto del punteggio teorico individuale, per ciascuna PO è stabilito il relativo compenso dell'anno.

A conclusione del ciclo valutativo, l'entità dell'indennità di risultato teorica dell'anno è stabilita in misura proporzionale al punteggio conseguito.

Gli eventuali risparmi dovuti al punteggio non pieno conseguito rispetto a quello teorico costituiscono economie di bilancio non distribuibili al personale.

In caso di mancata copertura di una Posizione organizzativa, per la durata della vacanza, può essere conferito un incarico *ad interim* ad altra PO.

Ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo teorico pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim* attingendo alle risorse per la retribuzione di posizione non utilizzate.

Le parti danno atto della non applicabilità al Comune di Tempio Pausania dell'articolo 17 del CCNL in quanto nell'Ente sono previste e presenti figure dirigenziali.

### **Articolo 18 La correlazione tra ulteriori compensi e la retribuzione di risultato (lett.j)**

I trattamenti economici aggiuntivi previsti dall'articolo **18, comma 1, lettere a), b), c), d), e), f), g)** del CCNL non riducono l'indennità di risultato spettante a seguito di valutazione.

Diversamente, per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi **ex art. 18, comma 1, lett. h)** del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera i) del medesimo CCNL, stabiliscono la seguente correlazione economica:

- l'indennità di risultato spettante a seguito di valutazione positiva, certificata attraverso la

metodologia in uso, viene corrisposta nella seguente misura:

<b>Entità annua dei compensi di cui all'articolo 18, comma 1, lett. h) del CCNL</b>	<b>indennità di risultato spettante a seguito di valutazione: % da liquidare</b>
= /< di € 5000	100%
tra € 5001 e € 7500	70%
tra € 7501 e € 10.000	50%
oltre le 10.000	30%

### **Articolo 19 L'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (lett.u)**

Le parti convengono che l'istituto di cui all'articolo 7, comma 4, lett.u) del CCNL sarà oggetto di esame in sede di contrattazione annuale delle risorse, qualora se ne verifichere l'esigenza.

## **Titolo V – la Polizia Locale**

### **Articolo 20 L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e i criteri generali per la sua attribuzione (lett.e)**

L'indennità di cui all'art. **56-quinquies** del CCNL, viene erogata al personale del corpo di Polizia Locale che, in via continuativa, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Per servizio esterno di Polizia Locale si intende lo svolgimento di attività **rese all'aperto** nell'ambito dei servizi ispettivi, giudiziari e di presidio del territorio propri della Polizia Locale:

Le restanti attività, se effettuate con prestazioni rese internamente, non concorrono al riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo.

Nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative o, nei casi di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi orari previsti dalla legge o dal CCNL, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.

Il Dirigente/ Posizione Organizzativa, con proprio atto ricognitivo da aggiornare al mutare delle situazioni organizzative, individua i soggetti **stabilmente adibiti a servizi esterni** e lo comunica al servizio del personale per i dovuti riscontri in sede di liquidazione.

La misura dell'indennità per l'intera giornata lavorativa resa all'esterno viene stabilita in Euro 1,00 al giorno .

La liquidazione è richiesta dal Dirigente/Posizione Organizzativa tramite protocollo interno al servizio del personale, con assunzione di responsabilità sull'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti e sulla misura degli stessi, tenuto conto delle risultanze delle presenze, della tipologia dei servizi resi e dei criteri stabiliti nel presente articolo .

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019

### **Articolo 21 Il valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione (lett.w)**

L'indennità di cui all'art. **56-sexies** del CCNL viene erogata al personale del corpo della Polizia Locale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, tenendo conto delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli Enti.

Per la valutazione delle responsabilità e dei gradi si fa riferimento ai contenuti del regolamento sulla Polizia Locale approvato con la deliberazione CC n.2 del 30/01/2014.

Le parti ritengono di contenere l'importo dell'indennità in un *range* che varia da un minimo di €. **500, 00** ad un massimo di €. **2.500,00**.

L' indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata, può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca. Non è legata alla presenza in servizio ma subisce le stesse riduzioni del trattamento economico stabilite dalle norme di legge e di contratto.

Per garantire il principio di correlazione fra il grado rivestito, le conseguenti responsabilità, e l'ammontare della spettante indennità, si stabiliscono i valori riportati nella tabella che segue:

<b>Grado rivestito</b>	<b>Importo annuo lordo</b>
Agente di Polizia Locale	Nessuna indennità
Agente Scelto di Polizia Locale	€.500;00
Assistente di Polizia Locale	€. 600,00
Assistente scelto di Polizia Locale	€. 700,00
Assistente Capo di Polizia Locale	€. 800,00
Sottotenente	€. 1.000,00
Tenente	€. 1.500,00
Capitano	€. 1.800,00
Capitano vice comandante	€. 2.000,00
Maggiore	€. 2.500,00

Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con cadenza mensile posticipata e non sono legate alla presenza in servizio.

In sede di prima applicazione, il Dirigente/Posizione Organizzativa, con propria determinazione, ricognitiva, individua i destinatari delle indennità, la quantificazione annua spettante tenendo conto delle quantificazioni elencate nel presente articolo e la durata del beneficio, dandone comunicazione ai dipendenti coinvolti e al servizio personale per l'inserimento in busta paga.

La decorrenza dell'indennità è fissata al 1 gennaio 2019

## **Titolo VI – Le tutele sul luogo di lavoro**

### **Articolo 22 La salute e la sicurezza sul lavoro (lett.m)**

L'amministrazione si impegna a dare attuazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di formazione e informazione del personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e informazione.

Il Piano Sanitario, predisposto dal Medico Competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali.

Saranno garantite le visite periodiche stabilite dal medico competente ed in particolare gli accertamenti sanitari previsti dal Dec. Leg.vo 81/2008 e successive modificazioni.

In apposito confronto saranno definite le linee di indirizzo ed i criteri per:

- la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- gli interventi rivolti alla prevenzione ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

### **Articolo 23 I riflessi delle innovazioni tecnologiche di natura organizzativa sulla qualità del lavoro e sulla professionalità (lett.t)**

Le parti concordano sull'importanza di introdurre all'interno dell'Ente innovazioni tecnologiche che favoriscano la conciliazione "Vita Lavoro" del/delle dipendente/dipendenti.

Seppure in un contesto organizzativo e ambientale molto ridotto che rende difficile l'introduzione di forme di lavoro agile (Smart working) secondo le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica, riprese dalle linee di indirizzo ANCI pubblicate nel mese di giugno 2018, la parte datoriale si impegna ad approfondire l'argomento e a studiare la possibilità di realizzare questa modalità lavorativa, garantendo la corretta informazione alla parte sindacale per addivenire anche a soluzioni condivise.

Le parti condividono, infine, il percorso avviato in ordine alla digitalizzazione dell'Ente e da tal fine ritengono prioritario accompagnare tale processo con attività di formazione e riqualificazione professionale di tutti i dipendenti favorendo l'alfabetizzazione informatica e la conseguente specializzazione.

### **Articolo 24 I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (lett.h)**



Le parti prendono atto che l'Ente in passato non ha stanziato risorse per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale sulla base di specifiche norme vigenti nel tempo.

Pertanto, sulla base di tale presupposto, ai sensi dell'articolo **72, comma 2** del CCNL, non possono essere attivati piani di welfare integrativo secondo la disciplina del suddetto articolo.

Ciò anche tenendo presente che il CCNL non prevede altre e diverse forme di finanziamento, neppure attraverso l'utilizzo delle generali risorse decentrate.

## **Titolo VII – Disposizioni finali**

### **Articolo 25 Disposizioni finali**

Il presente contratto entra in vigore dalla data della definitiva sottoscrizione e conserverà la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

Gli istituti economici saranno applicati dalla data di entrata in vigore, salvo diversa disposizione espressa nel presente contratto o nel CCNL

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CCNL attualmente vigenti.

Le norme del precedente CCDI perderanno la loro efficacia con l'entrata in vigore del presente accordo.