



CITTA' di GINOSA

Provincia di Taranto

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Ginosa – Triennio 2020-2022

Il giorno 17 dicembre 2020 alle 11.00 nella sede Municipale di Ginosa, a seguito della preintesa per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2020-2022, siglata in data 20 ottobre 2020, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale:

- Visti gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs.165/2001;
- Visto l'art.8 del CCNL 2016/2018;
- Vista la certificazione positiva del Collegio dei Revisori dei Conti, espressa in data 10 dicembre 2020 ai sensi dell'art.40-bis, comma 1, del D.Lgs.165/2001 in merito alla Relazione Illustrativa e tecnico-Finanziaria sulla preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2020-2022;
- Vista l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI per il triennio 2020-2022, approvata dalla giunta Comunale con delibera n. 213 del 16.12.2020, dichiarata immediatamente esecutiva, sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2020-2022 nel testo sotto riportato.

Letto, confermato e sottoscritto.

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

COMUNE DI GINOSA

Dott.ssa Maria Costantina IEVA – Segretario Generale.....

Delegazione trattante di parte sindacale:

R.S.U. MALAGNINI VINCENZO.....
GIANCIPOLI PIETRO.....
PORTARARO DOMENICO.....
DI FRANCO LEONARDO.....

CGIL FP Sig. Tiziana Ronisvalle.....
firma.....

CISL FP Sig. Giannini Enrico.....
firma.....

UIL FPL Sig. Zingaroppi Giuseppe.....
firma.....

C.S.A. RAL Sig.
firma.....

Art. 1 — Quadro contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce 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".

Art. 2- 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 diverti e della costituzione di figure professionali
 - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di

Toni

Raffa

[Signature]

- 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. Le linee generali di riferimento per la formazione del Piano sono oggetto di informazione preventiva, ai sensi dell'art. 5, comma 3 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 anche 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 3 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del Comune di Ginosa 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. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell'art. 7, debbono essere negoziati con cadenza annuale.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
4. 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.
5. 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.
6. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o pec 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.
7. Tutte le norme dei precedenti contratti decentrati e dei regolamenti comunali, in contrasto con il presente contratto devono essere considerati decaduti.

Art. 4 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle/

Luca Ros

Paolo Longobardi

[Handwritten signature]

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;
 - 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. 1.
 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. 5 - Interpretazione autentica delle clausole controverso

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.

Art 6 - 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 persegue 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

T. G. P. P.

Raffaele Longobardi

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. Vengono assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione e il confronto, come di seguito descritti.
5. 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 in materia di personale a valenza generale. 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.
6. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, in quanto valenza generale l'Ente si impegna a convocare i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del contratto 2016/2018, 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.
7. L'Ente dovrà garantire spazi per bacheca sindacale sia fisici che virtuali con apposito link sul sito istituzionale.

Art. 7 - 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.

T. Rulli

Paolo Zuppano

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. 8 - 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 pluri mensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del contratto 2016/2018, 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 multi periodale, 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;

*Diario
Penna*

Raffaele Zingales

- 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 posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies del contratto 2016/2018, nonché criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8 del contratto 2016/2018, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 9 — Quantificazione delle risorse

1. 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.
2. 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

Trigiani

Paolo Zingales

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

n. 205/2017.

3. 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 di 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;
 - 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).
4. 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

Tigian
Rotta

Ruffo Zingales

- risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018.
5. 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'art. 67 del contratto 2016/2018.
 6. 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.
 7. 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.
 8. 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. 10 — 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 e indennità di comparto a carico del Fondo 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: 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;

Torino

Ruffi

del
1/1

- 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 variabili che si introiteranno con apposito regolamento.
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. E' destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 del contratto 2016/2018 e, specificamente, 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. 11 - 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 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 che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;

Giuseppe Raimo

Paolo Lupatolo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - 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 del raggiungimento degli obiettivi assegnati, 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. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. A ciascun centro di responsabilità è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
2. Le risorse per compensare la performance dei dipendenti e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza preventivamente degli obiettivi assegnati dal responsabile di settore sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.
3. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo piano esecutivo di gestione e piano delle performance) è effettuata dall'organismo di valutazione in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa.
4. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa.
5. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, i dipendenti che hanno prestato il servizio nell'Ente di almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione di performance non sono considerati i periodi congedo di maternità, di paternità e parentale.
6. Ogni responsabile dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal sistema di misurazione delle performance, suddivide il budget assegnato al centro di responsabilità tra tutti i dipendenti che lo compongono, tenuto conto del parametro assegnato alla categoria di appartenenza. I risultati ottenuti dal centro di responsabilità, nelle sue articolazioni interne consentiranno di individuare la percentuale di importo di premialità assegnabile al personale addetto.
7. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili delle posizioni organizzative sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance collegate tenendo conto delle tabelle approvate nel precedente CCDI sottoscritto il 23 marzo 2015, come risulta dall'Allegato n.2:
 - a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

Fiorini
Paroli

Raffaele
Luigi

- b. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
8. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale, l'importo destinato a tale scopo è ridotto, a ciascun dipendente, per una somma corrispondente alle assenze dal servizio, come disciplinato nel sistema di valutazione vigente.
 9. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 13 Differenziazione del premio individuale. Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21.05.2018).

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2 del contratto 2016/2018, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata ad un 5% di dipendenti che per ogni categoria come indicate all'art.12 Co. 2 del CCNL 21/05/2018 ha conseguito la votazione più alta.
2. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
 - a. non aver mai percepito la maggiorazione suddetta;
 - b. media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - c. il più anziano di servizio nell'ente.
3. Le disposizioni del presente articolo entrano in vigore dal giorno successivo alla firma del contratto.

Art. 14 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

1. La progressione economica orizzontale (di seguito PEO) è effettuata ogni anno nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili e della quota destinata annualmente a tale istituto.
2. È riconosciuta alle lavoratrici e ai lavoratori dell'ente in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
3. Per il primo anno di applicazione ovvero l'anno 2020, la quota percentuale ai fini delle PEO applicata, sarà non superiore al 90% dei dipendenti per categoria in forza presso l'Ente, distinti per categoria, (arrotondato all'unità superiore). Per gli anni successivi la quota si attesterà al 50%.
4. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle PEO nelle diverse categorie sono fissati dall'articolo 16 del CCNL del 21 Maggio 2018.
5. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto,.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
7. Ai fini del computo del requisito di permanenza nella posizione economica sono compresi anche i periodi prestati presso altre pubbliche amministrazioni.

Tiziana
Pelle

Raffaele Longobardi

M
D
A

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza.
10. Nello specifico si stabilisce che:
 - 10.1 La PEO avrà decorrenza per l'anno 2020 a partire dal primo gennaio 2020. Per gli anni successivi avrà decorrenza dal primo gennaio dello stesso anno, salvo diversa disposizione in fase negoziale;
 - 10.2 Rientrano nell'attribuzione delle PEO i dipendenti che:
 - a) Sono in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, di una valutazione della performance individuale nel triennio precedente all'anno in cui si adotta la decisione dell'attivazione dell'istituto;
 - b) Che nel triennio di valutazione considerato abbiano riportato una valutazione media della performance sufficiente (ovvero uguale o superiore a 60);
 - c) Che non abbiano subito nell'ultimo anno di riferimento sanzioni superiori ad una multa maggiore di importo alle 4 ore di retribuzione;
11. Il punteggio da assegnare a ciascun dipendente in possesso di requisiti di partecipazione alle selezioni tiene conto dei seguenti parametri:
 - 11.1 Media di valutazione di fascia di performance individuale nel triennio precedente
 - 11.2 Anzianità di servizio (con l'attribuzione di un punto per ogni anno di servizio svolto all'interno dell'ente. Per periodi inferiori ad un anno ovvero inferiori a 12 mesi non verrà assegnato alcun punteggio).
12. La PEO è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria economica in ordine decrescente nella graduatoria definitiva pubblicata all'albo dell'Ente;
13. In caso di parità prevale il dipendente con maggiore anzianità di appartenenza alla posizione economica di partenza; in caso di ulteriore parità prevale il dipendente con la migliore valutazione nell'ultimo anno di riferimento.
14. Il Responsabile dell'ufficio del Personale provvederà :
 - all'avvio del procedimento di selezione delle PEO con la pubblicazione sul sito dell'ente dell'Avviso Informativo entro e non oltre cinque giorni dalla sottoscrizione del CCDI, per l'anno 2020, per gli anni successivi entro e non oltre il 28 febbraio;
 - alla formazione, approvazione e pubblicazione delle graduatorie di merito provvisoria e definitiva con i punteggi dei diversi criteri stabiliti dal presente contratto;
15. I tempi e modi procedurali che l'ufficio preposto dovrà adottare sono i seguenti:
 - Pubblicazione dell'Avviso di avvio della procedura PEO nei tempi indicati al precedente punto 1;
 - Elaborazione della graduatoria provvisoria determinata dal fascicolo personale del dipendente già in possesso dell'amministrazione entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla pubblicazione dell'avviso pubblico sul sito istituzionale dell'Ente e pubblicazione della graduatoria provvisoria entro e non oltre le 24 ore successive;
 - I dipendenti valutati potranno formulare istanze di rettifica o osservazioni alla stessa graduatoria provvisoria nei 10 (dieci) gg successivi alla data di pubblicazione della graduatoria provvisoria;

16. Il Segretario Generale, coadiuvato dal Responsabile dell'Ufficio del Personale ovvero da altro dipendente dell'Ufficio preposto, esamina gli eventuali reclami entro e non oltre i successivi 10 (dieci) gg dalla scadenza del termine della presentazione delle istanze, decidendo in merito all'accoglimento o eventuale rigetto. Il Segretario trasmette l'esito all'Ufficio Personale che entro e non oltre 5 giorni lavorativi predispone e pubblica la graduatoria definitiva.
17. A seguito dell'attribuzione delle PEO si potranno generare dei resti di budget non assegnato per ciascuna Posizione Economica. I resti saranno utilizzati per incrementare il Fondo della produttività collettiva dell'anno interessato.
18. Annualmente le parti destinano con il CCDI le risorse per l'attuazione delle PEO:

Art. 15 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita l'indennità condizioni di lavoro.
2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
3. La misura di tale indennità è fissata, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività in: 1,00 euro per attività disagiate di cui al comma 4, in 2,00 euro per l'ex rischio di cui al comma 5.
4. L'indennità per attività disagiate viene corrisposta al personale appartenente alle categorie A, B e C. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento delle relazioni sociali. L'indennità per attività disagiate è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività e non è cumulabile con l'indennità di turnazione. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili, i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. L'individuazione del personale esposto è di competenza del Responsabile di Settore.
5. L'indennità per attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, è corrisposta al personale che effettua in modo diretto e continuativo, prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli della salute e dell'integrità personale così come dichiarate dal documento di Valutazione dei Rischi dell'ente ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. (di seguito D.V.R.) L'individuazione del personale esposto al rischio è di competenza del Dirigente/Responsabile di Settore. A tal proposito si indicano a titolo esemplificativo ma non esaustivo le prestazioni considerate rischiose ai sensi della classificazione delle voci di rischio INAIL, così di seguito indicato:
6. servizi cimiteriali - mortuari
 - attività negli impianti sportivi
 - servizio di piccola e generica manutenzione, attività connotate da rischio elettrico e manutenzione apparecchiature informatiche.
 - attività che comporta la guida di scuolabus e autoveicoli comunali esclusi i mezzi della polizia locale

- lavorazione meccanico/agricole, manutenzione di giardini, guida di automezzi pesanti
 - effettuazione opere in murature, manutenzione stradale e impiantistica civile
 - attività di scarico e carico, facchinaggio merci e materiali continuativa o prevalente
 - attività connesse all'utilizzazione di prodotti chimici ed esposizione ad esalazioni da interventi sulla rete fognaria e attività di disinfestazione degli immobili e aree comunali;
7. L'indennità per attività di maneggio valori è corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Responsabile di Settore competente in base alla seguente tabella:

8.

importo maneggio valori medio mensile in euro	indennità lorda da corrispondere in euro
da € 500,00 ad € 2.000,00	€1,00
da € 2.000,01 ad € 5.000,00	€1,22
oltre € 5.000,01	€1,55

Art. 16 - 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, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a €3.000,00 annui lordi.
 2. Le specifiche responsabilità affidate, preventivamente con atto formale, ad inizio anno al personale della categoria D, C e B e i relativi compensi sono così individuati.
 3. L'indennità di responsabilità viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella categoria D che svolgono in modo prevalente sotto il profilo temporale e sostanziale, compiti che comportano le seguenti responsabilità:
 - a. responsabilità di preposizione a commissioni di concorso;
 - b. responsabilità di preposizione a commissioni di gara;
 - c. responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
 - d. responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati specifici;
 - e. responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività;
 - f. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;
 - g. responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - h. responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche;
 - i. responsabilità di gestione di risorse;
 - j. responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza;
- L'indennità spetta ai dipendenti ai quali i responsabili di riferimento, con atto formale, avrà assegnato una specifica responsabilità tra quelle sopraelencate e sarà erogata, sulla base di criteri determinativi, di seguito indicati
- presenza contestuale di almeno 4 fattispecie: euro 3.000,00;

Giuseppe

Giuseppe

- presenza contestuale di almeno 3 fattispecie: euro 2.500,00;
 - presenza contestuale di almeno 2 fattispecie: euro 2.000,00
4. L'indennità di responsabilità viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella categoria C che svolgono in modo prevalente sotto il profilo temporale e sostanziale, compiti che comportano le seguenti responsabilità;
- a) La responsabilità di attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità nonché di attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, scelta in modo prevalente;
 - b) responsabilità di conduzione di temi relazionali complessi (utenza, uffici esterni);
 - c) responsabilità derivante da trattamento informazioni di tipo informatizzato e/o da pubblicazione sul sito internet;
 - d) responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici);
 - e) responsabilità per assunzione di atti a rilevanza esterna;
 - f) responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
 - g) responsabilità di sistemi relazionali complessi
 - h) rendicontazione di risorse
- L'indennità spetta ai dipendenti ai quali i responsabili di riferimento, con atto formale, avrà assegnato una specifica responsabilità tra quelle sopraelencate e sarà erogata, sulla base di criteri determinativi, di seguito indicati:
- La presenza contestuale di almeno 6 fattispecie: euro 3.000,00 annui
- presenza contestuale di almeno 5 fattispecie: euro 2.500,00 annui
 - presenza contestuale di almeno 4 fattispecie: euro 2.000,00 annui
 - presenza contestuale di almeno 3 fattispecie: euro 1.500,00 annui
 - presenza contestuale di almeno 2 fattispecie: euro 1.000,00 annui.
5. Le risorse destinate a questa indennità sono ripartite tra i vari settori dalla Conferenza dei Responsabili di Settore, in relazione alla unità del peso della Posizione Organizzativa al numero dei dipendenti e alla tipologia dei procedimenti.
6. Il valore verrà determinato in funzione:
- a. in presenza di maggior numero di dipendenti all'interno del settore sarà assegnato minore peso da 1 a 40
 - b. in presenza di una graduazione maggiore del responsabile di settore sarà assegnato maggiore peso da 40 a 1
 - c. numero maggiore di procedimenti rilevanti come da articolo 16 sarà assegnato maggiore peso da 20 a 1
 - d. per ogni settore organizzativo verrà assegnato un budget minimo di €2.000,00-
7. Resta fermo, che ogni responsabile di settore avrà la possibilità di individuare almeno uno affidatario delle specifiche responsabilità.
8. L'indennità di responsabilità, consistente in euro 1.000,00 annui viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella cat. B cui è stata formalmente attribuita dal responsabile dell'Area, con atto di organizzazione, almeno 2 fattispecie di responsabilità così come individuato nella tabella per la categoria C o in presenza di responsabilità di conduzione e coordinamento ufficio o di operai per assenza di figura professionale

Principio
Rulli

Principio
Zuggero

superiore.

9. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso dei requisiti previsti.
10. Una ulteriore indennità di importo part 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 e d'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.
11. Il riconoscimento del compenso viene fatto, con apposito e motivato provvedimento, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.
12. 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.
13. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio dell'anno in corso, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il 28 febbraio dell'anno successivo 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. 17 - 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 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%, 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, in deroga al limite di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. n. 75/.2017. Una quota pari all'80% da destinare al personale

Vittorio
Pacelli

Raffaele Zingales

- impiegato nel raggiungimento degli obiettivi e 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% è 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.
- c) per i compensi dei contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione previsti dall'art. 43 della legge 27 dicembre 1977, 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;
 - d) per i compensi per le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato si applica l'apposito regolamento;
 - e) mediante appositi avvisi pubblici si individua il personale dipendente chiamato a svolgere le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti; 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 omnicomprensivo e forfettario 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. Le parti rinviando all'anno 2021 la definizione di criteri finalizzati al riequilibrio dei compensi incentivanti complessivamente percepiti ai sensi degli artt. 11 e 12.

4.

Art. 18 - 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;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario

Tiziana
P.M.

Raffaele Tuzza

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 benefit, 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 concordano che l'applicazione dell'istituto del CCNL "Welfare aziendale" sarà oggetto di fasi di studio e confronto tra le parti dopo la sottoscrizione aziendale.

Art. 19 - Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, 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 € 11,00 per 12 ore al giorno.

Art. 20 - 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. 21 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto della normativa vigente e di quanto previsto dall'art.53 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018.
2. In presenza di gravi situazioni personali e/o familiari adeguatamente certificate si eleverà il contingente di cui al comma 2 dell'art.53 del CCNL di un ulteriore 10%.

Art. 22 - Banca delle ore

1. Le parti stabiliscono, in sede di prima applicazione, un numero massimo di 36 ore di lavoro straordinario, autorizzato ed effettuato, il limite individuale annuo che possono confluire, su richiesta del dipendente da effettuarsi entro il mese successivo, nel conto ore di cui all'art.38/bis del CCNL 14/09/2000; dette ore concorrono alla verifica del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui al CCNL.
2. Nell'ambito di tale istituto le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari entro il bimestre successivo a quello della loro effettuazione od ancora per compensare la flessibilità negativa fruita ai sensi dell'art.23.
3. L'utilizzo delle ore accantonate resta comunque subordinato alla previa verifica della compatibilità del recupero con le esigenze di servizio da parte del responsabile.
4. Per quanto concerne la presenza oltre l'orario per esigenze di servizio, nel caso in cui il dipendente presti la propria attività lavorativa, in misura superiore all'orario contrattuale giornaliero, la relativa autorizzazione, anche su richiesta verbale, dovrà essere confermata formalmente per iscritto all'ufficio personale entro le 24 ore

Giuseppe
Paolillo

Paolo
Tringali

lavorative successive).

5. Onde evitare accumulo, le suddette ore seguiranno quanto disposto dal Contratto Nazionale di Lavoro in vigore sul "riposo compensativo". Resta inteso, in ogni caso, che le ore maturate dovranno essere utilizzate nell'arco dell'anno solare di riferimento (1/1 - 31/12), fatte salve quelle del periodo: novembre/dicembre. Il residuo delle ore non fruite dovranno essere azzerate a cura dell'ufficio personale, previa formale comunicazione a firma del Responsabile di appartenenza.

Art 23 Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. E' ammessa la flessibilità in entrata e in uscita di mezz'ora, prima e dopo sia dell'orario antimeridiano che pomeridiano; compatibilmente con le esigenze di servizio il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nella medesima giornata.
2. La compensazione fra flessibilità negativa e positiva è giornaliera; l'eventuale eccedenza o debito orario, autorizzata dal Responsabile di Settore tenendo conto delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici deve essere recuperata entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di fruizione.
3. Come previsto dall'articolo 27 comma quarto del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari si stabilisce una flessibilità ulteriore in entrata e/o in uscita fino a 90 minuti (ovvero 1,5 ore) su richiesta dei dipendenti che:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.LGS. 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'articolo 44 CCNL
 - d) si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, le materne e scuole primarie
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Art.24 Orario multi periodale

I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario multi periodale, di cui all'art. 25 del contratto 2016/2018, sono individuati contestualmente di anno in anno e non superano, rispettivamente, le 13 settimane previa informazione alle OO.SS.

Art.25 Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati ai sensi dell'articolo 24 del D.Lgs. n 80 del 2015 ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi a tali percorsi per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi nell'arco temporale dei tre anni decorrenti dalla data dell'inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo in casi di oggettiva impossibilità da dipendente che intenda usufruire del congedo in parola è tenuta a fare una richiesta scritta all'ufficio del personale corredata da certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui Al comma 1 con un preavviso di 7 giorni di calendario e con le indicazioni dell'inizio della fine del periodo

*Tiziana
Rosa*

Paolo Lupatini

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice a quello previsto per il congedo di maternità dell'articolo 43 del CCNL 2016-2018
4. Il periodo di cui ai Commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma. La fruizione su base oraria viene misurata pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale nuovamente trasformato in rapporto a tempo pieno richiede la richiesta della lavoratrice
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1 può prestare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro 15 giorni dalla suddetta comunicazione all'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente o vi siano posti vacanti corrisponde alla sua categoria
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa. Per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori 30 giorni. L'ente ove non ostino specifiche esigenze di servizio agevola la concessione dell'aspettativa anche in deroga alla previsione dell'articolo 42 comma 1 CCNL 2016/18

Art.26 Lavoro Straordinario

1. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede entro i primi 15 giorni di gennaio 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. Le parti si incontrano semestralmente relazioneranno per esaminare l'andamento del ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario e/supplementare.

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

- i. Non può essere obbligato all'effettuazione del 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. beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs.151/2001;
 - B. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n.104/1992;
2. Potrà essere, altresì escluso, dall'effettuazione 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.

Raffaele Longobardi

Franca Balle

Art.28 Smart working (Lavori 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, ivi comprese le norme in materia di salute e sicurezza.
3. Le parti si impegnano ad adeguare la normativa regolamentare vigente alle disposizioni sopravvenute

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 *smart working* 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. E' possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il 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. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per il benessere organizzativo e per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D. Lgs. n. 81/2008 nonché alle intervenute disposizioni in materia di contenimento dell'infezione da Covid-19. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente, attraverso protocolli aziendali sottoscritti alla presenza delle parti sindacali e dei preposti ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.n.
4. Le parti sindacali alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Paolo Zingales

5. Negli incontri di cui al precedente comma l'ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto alla normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'amministrazione. Altresi l'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii., 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 ovvero al benessere organizzativo
- 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.

6. L'Ente, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili ed indispensabili.

7. L'Ente si impegna 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.

8. Almeno una volta l'anno ovvero su richiesta delle parti sindacali, l'Ente trasmetterà alle parti sindacali tutte le informazioni relative a:

- Infortuni sul lavoro;
- Malattie professionali;
- Interventi attuati e in corso circa sicurezza nei luoghi di lavoro

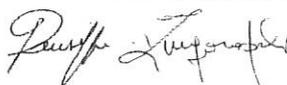
9. Al fine di favorire il benessere organizzativo del personale dipendente, l'ente si impegna, a supporto del medico competente, a garantire la presenza di un professionista specializzato, anche mediante convenzione con il Dipartimento di Salute mentale dell'Asl.

Art.31 Conferimenti incarichi di posizioni organizzative

La materia è disciplinata dal Regolamento approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 66 del 15 maggio 2020.

Art.32 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 di propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (significativa differenziazione dei giudizi e modalità per rendere trasparente e motivate 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 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 e 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.

Art.33 Criteri generali delle politiche dell'orario di lavoro

1. Fermo restando il decreto del sindaco n. 7598 del 5.3.2007 l'orario di lavoro dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi, favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale, garantire un ottimale fruizione dei servizi da parte dell'utenza".
2. Le delegazioni convergono sulla necessità dell'articolazione dell'orario di servizio introducendo, ove sia possibile forme miste di giorni ad orario continuato ed altri con rientro pomeridiano onde garantire una maggiore flessibilità degli orari stessi e della relativa gestione, da realizzare, temperando, in modo equilibrato le esigenze dell'utenza e quelle dei lavoratori dell'Ente.

Art.34 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria

T. P.

Ruffi

- giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui impatto è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00, secondo quanto previsto dall' art.56 quinquies CCNL 21.05.2018)
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
 3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.23, comma 5;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art.37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e ss.mm.ii.;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 15.
 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo salario accessorio.
 5. Le parti convengono sulla seguente ripartizione dell'indennità per ogni giornata di servizio effettivo svolto all'esterno, in considerazione dell'attuale copertura oraria del servizio e dell'attuale organizzazione:
 - €1,00= giornalieri per servizi esterni superiori a 180 minuti
 - €2,00= giornalieri per servizi esterni superiori a 270 minuti
 6. L'A.C. si impegna ad organizzare l'attività degli uffici affinché la corresponsione degli importi relativi a tale indennità sia effettuata nel mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, previa rendicontazione del dirigente competente.

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

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al precedente comma è determinato tenendo conto del *quantum* attribuito alle specifiche responsabilità come dichiarato all'art. 16.
3. L'indennità in argomento non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità (art.70 quinquies del CCNL 2018) e con l'Indennità per condizioni di lavoro (art.70 bis del CCNL 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)

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

F. S.
 Raut

Paolo Lupatelli

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. L'A.C. entro 2 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, si impegna ad adottare apposito regolamento per porre a carico dei soggetti privati le spese di cui al D.L. n. 50/2017.

Articolo 37 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, al personale come stabilito dall'art. 56 quater del CCNL 2018.

Art.38 Corresponsione dei compensi

1. L'A.C. si impegna ad organizzare l'attività degli uffici affinché la corresponsione degli importi relativi a prestazioni di lavoro straordinario e indennità fisse soggette a liquidazione mensile sia effettuata entro il secondo mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività (es. marzo per le attività prestate a gennaio. etc) previa rendicontazione del dirigente competente.

Art.39 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.

Raffaele Longo

*Roberto
Ronsidoli
FPC612 70*

fu

[Handwritten marks and signatures]