



COMUNE DI SANTA GIUSTA

(Provincia di Oristano)

Via Garibaldi n.84 – CAP 09096- Tel. 0783/354521 – Fax 0783/354535

Verbale della riunione della

DELEGAZIONE TRATTANTE

Il giorno **trenta** del mese di **dicembre**, dell'anno **duemiladiciannove**, con inizio alle **ore 15.00**, nell'ufficio di Segreteria del Comune di Santa Giusta, si è riunita la delegazione trattante per discutere l'ordine del giorno:

Sono presenti:

Cognome e nome	Funzione	Presente	Assente
Caria Pietro	- Parte pubblica Presidente	X	
Figus Emanuela	- Parte pubblica	X	
Spiga Silvia	- Parte pubblica		X
Abis Maria Agnese	- Parte pubblica	X	
Serra Susanna	- Parte pubblica		X
Pilloni Paola	- R.S.U.	X	
Piras Francesco	- R.S.U.	X	

Sono assenti i rappresentanti territoriali

Visto l'avviso di convocazione prot. 14133 del 24.12.2019 contenente i seguenti punti:

1. Approvazione definitiva contratto decentrato
2. Sottoscrizione contratto decentrato economico 2019

Vista la deliberazione G.C. n° 81 del 10.09.2015 con la quale è stata costituita delegazione di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa aziendale così composta:

- Segretario Comunale - Presidente
- Responsabile Servizio Amministrativo
- Responsabile Servizio Finanziario
- Responsabile Servizio Tecnico
- Responsabile Servizio Sociale

Vista la deliberazione G.C. n° 179 in data odierna con la quale è stato approvato il Contratto integrativo decentrato 2019/2021;

Vista la deliberazione G.C. n° 180 in data odierna con la quale è stato approvato il Contratto integrativo decentrato economico 2019;

Si procede col primo punto segnato all'ordine del giorno appresso riportato:

1. Stipula definitiva del contratto decentrato Integrativo si allega al presente per farne parte integrante, impegnandosi per le progressioni orizzontali all'apertura entro il 31 gennaio 2020 di un tavolo di confronto con la Giunta per stabilire gli indirizzi per le progressioni orizzontali per gli anni 2020 e successivi. - Impegno a concludere l'accordo entro il mese di febbraio 2020.

Successivamente si approva il seguente

Contratto decentrato integrativo aziendale

Parte economica anno 2019

Premesso che:

con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 85/745 del 22.11.2019, così come integrata con determinazione n° 109/900 del 19.12.2019 le risorse decentrate per l'anno 2019 sono state quantificate in € 116.373,94 (al lordo delle decurtazioni e del fondo per straordinario) come di seguito indicato:

FONDO 2019	€ 116.373,94
STRAORDINARIO	€ 5.174,00
SOMME DA DETRARRE	
PROGRESSIONI	€ 12.479,95
COMPARTO	€ 11.040,13
INC. TECNICI	€ 16.000,00
FONDO P.O. BILANCIO	€ 35.875,00
ISTAT	€ 4.097,00
ITINERA ROMANICA +	€ 1.500,00
SOMME A DISPOSIZIONE	€ 35.381,86
STRAORDINARIO	€ 5.174,00

Per l'anno 2019, con la determinazione di costituzione del Fondo la Responsabile del Servizio Finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 23.520,08, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Pertanto la quota disponibile delle risorse decentrate 2018 è di € 35.381,86, oltre al fondo per il lavoro straordinario pari a € 5.174,00;

Relativamente alle modalità di utilizzo della quota disponibile delle risorse decentrate, la delegazione stabilisce che deve essere utilizzata per le seguenti finalità:

- Reperibilità (Art. 24 CCNL 21.5.2018)
- Indennità specifiche responsabilità ufficiale anagrafe ed elettorale (Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018)
- Indennità condizioni di lavoro e servizi esterni (ex rischio, disagio e maneggio valori) (Art. 70-bis CCNL 21.5.2018)
- Premi correlati alla performance organizzativa
- Premi correlati alla performance individuale

destinando inoltre per l'anno 2019:

- Incentivazione funzioni tecniche € 16.000,00
- Incentivazione specifiche attività - ISTAT € 4.097,00 (Art. 70-ter CCNL 21.5.2018):

Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

Relativamente ai compensi Istat ci si accorda per una ripartizione degli stessi a favore del personale facente parte dell'Ufficio, stabilendo sin d'ora che a ciascuno di essi spetti un compenso che varia dal 8% al massimo il 35 % delle risorse assegnate, in relazione all'apporto fornito da ciascuno che sarà possibile stabilire con precisione a conclusione delle relative operazioni.

Al responsabile dell'ufficio di censimento, appositamente incaricato competerà la percentuale maggiore. La percentuale esatta verrà stabilita dal responsabile dell'ufficio amministrativo e comunicata al servizio finanziario, preliminarmente alla liquidazione delle risorse accessorie per l'anno 2019.

- Indennità specifiche responsabilità Progetto Itinera Romanica + € 1.500,00 (Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018)

L'indennità per specifiche responsabilità (comprensiva di CPDEL e di Irap), verrà liquidata all'unico collaboratore amministrativo appositamente incaricato e che si è occupato dall'inizio dell'anno e in particolare dall'avvio delle attività del Progetto Itinera Romanica+.

L'esercizio di tali attività comporta l'assegnazione al dipendente di un numero maggiore di procedimenti, a cui è legata l'effettuazione della relativa istruttoria; alcuni di essi si caratterizzano per particolare complessità e comportano una serie di relazioni e contatti anche con soggetti esterni.

- Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C, D che non risulti incaricato di posizioni organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.
- Posizioni organizzative: € 35.875,00 (€ 28.700,00 per retribuzione di posizione + € 7.175,00 per retribuzione di risultato), finanziato dal bilancio in quanto Ente senza dirigenza, che risultano già impegnati sul capitolo relativo alla retribuzione di posizione dei responsabili di servizi.

Per l'anno in corso si destina all'indennità di risultato la percentuale del 25%.

- in aggiunta alle voci sopraindicate si procederà alla liquidazione del compenso per lavoro straordinario per € 5.174,00. Le eventuali economie risultanti al 31 dicembre sul fondo del lavoro straordinario andranno ad integrare la quota relativa alla produttività.

Per l'anno 2019 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

Letto, approvato e sottoscritto

Caria Pietro

Segretario Comunale

Presidente

Pilloni Paola

RSU

Piras Francesco

RSU

Abis Maria Agnese

Resp. Servizio

Figus Emanuela

Resp. Servizio



Handwritten signatures of the officials listed on the left, each on a horizontal line. The signatures are: Pietro Caria (Segretario Comunale), Paola Pilloni (RSU), Francesco Piras (RSU), Maria Agnese Abis (Resp. Servizio), and Emanuela Figus (Resp. Servizio).

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
COMUNE DI SANTA GIUSTA**

Periodo 2019 - 2021

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 179 del 30.12.2019



[Handwritten signature]
Paul M

[Handwritten signature]
Marek Opus
Suzanne Torres

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Santa Giusta, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021 per la parte giuridica e per il periodo 1° gennaio 2019-31 dicembre 2019 per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. 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.
3. L'informazione deve essere data 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.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;



Par M

2

[Signature]

[Signature]

- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 5 Contrattazione collettiva integrativa

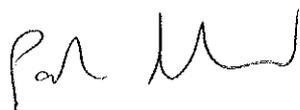
1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, , e la delegazione di parte datoriale.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di 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, 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, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - 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;
 - j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione del limite di 10 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 del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;

- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- 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;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse 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 del salario accessorio;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- z) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.
3. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente convoca le parti per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 5. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di aprile.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire con specifico accordo che integra il presente CCDI il finanziamento dei singoli istituti contrattuali. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.









3. Sulle materie di cui all'art. 5, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

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, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 8

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, 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.

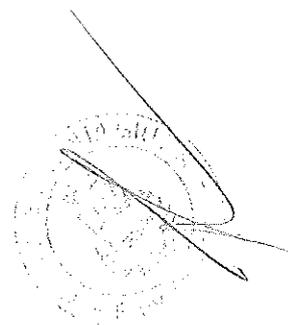
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Palmer

De

B

nee



Art. 9
Formazione ed aggiornamento professionale

1. La formazione del personale costituisce strumento decisivo per affrontare i processi di riforma dell'attività amministrativa, con particolare riguardo al tema dell'informazione agli utenti. Per il migliore assolvimento delle finalità istituzionali, avviate con il processo di riforma e far fronte ai necessari processi di riordinamento e di ristrutturazione organizzativa, nonché al fine di favorire i nuovi modelli di inquadramento professionale derivanti dalla nuova classificazione del personale, l'Ente promuove forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la riconversione e la specializzazione del personale, garantendo sempre le pari opportunità.
2. L'Ente si impegna a definire le risorse attraverso un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio
3. L'Ente si impegna ad avviare, attraverso un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti, degli appositi corsi di formazione e di aggiornamento professionale, finalizzati alla progressione dello sviluppo orizzontale e verticale della carriera.
4. L'Amministrazione provvederà annualmente a rendere disponibili le risorse necessarie per lo svolgimento delle attività di formazione e di aggiornamento del personale, in conformità a quanto previsto dal CCNL e dalla Legge Regionale n. 19.
5. Al fine di rendere costante il processo di formazione, le parti concordano sulla necessità di istituire un osservatorio per la formazione professionale sotto forma di Commissione paritetica costituita dalla delegazione trattante di parte sindacale e dai dirigenti
6. All'Osservatorio sono demandati i compiti di:
 - a) individuare entro il mese di settembre i processi di formazione e di aggiornamento del personale relativi all'anno successivo, tenendo conto delle modifiche organizzative introdotte;
 - b) programmare i processi formativi con specifici momenti di aggiornamento, anche diluiti nel tempo, quale formazione permanente o con l'utilizzazione di parte dell'orario di lavoro settimanale
 - c) verifica delle ricadute derivanti dai processi formativi e valutazione dei risultati conseguiti dai singoli dipendenti, da sottoporre all'esame della delegazione trattante.
7. Entro il mese di Novembre, l'organo di gestione rende esecutivo il programma di formazione, acquisendo le risorse necessarie.
8. Nel piano relativo ai corsi per il personale va garantita pari opportunità a tutti i lavoratori.
9. L'Ente favorisce l'avvio di processi formativi di interesse generale.
10. La formazione professionale è prioritariamente organizzata con partecipazione obbligatoria e gli oneri relativi sono interamente a carico dell'Ente, gli attestati conseguiti nel corso di formazione dal singolo dipendente vengono acquisiti dall'ufficio del personale, che provvede ad aggiornare il curriculum professionale.
11. Il programma dovrà prevedere almeno due livelli di formazione:
 1. livello di tipo generale: dovrà essere promosso un corso di formazione, indirizzato a tutti i dipendenti, sulla struttura della Pubblica Amministrazione, in relazione ai mutamenti legislativi che si sono susseguiti;
 2. livello di tipo specialistico, la cui esecuzione è demandata al singolo settore, dovrà prevedere dei corsi specialistici attinenti alle materie ed agli obiettivi previsti nei DUP di settore.

Art. 10
Progressione economica all'interno della categoria

La progressione economica orizzontale si sviluppa mediante l'acquisizione in sequenza nel tempo di incrementi economici che si sommano al trattamento tabellare iniziale.

L'istituto si applica nei limiti delle risorse stanziare annualmente in sede di contrattazione decentrata, in relazione alle risorse disponibili nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane, per la produttività ed il miglioramento dei servizi destinate annualmente anch'esse in sede di contrattazione.

I criteri relativi all'attribuzione delle progressioni economiche, non essendo stato stanziato il budget per l'anno 2019, sono rinviati ad apposita sessione negoziale da tenersi entro il mese di febbraio 2020.

Art. 11
Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

Risparmi ex art.2c.3d.lgs165/2001 (art.67c.2lett.d) ccnl2016-18)

Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica - (art.67 c.2lett.h)ccnl2016-18)

Ria e assegni ad personam personale cessato nell' anno precedente in misura intera- (art.67c.2lett.c)ccnl2016-18))

Eventuale decurtazioni del fondo - parte stabile per rispetto limite del salario accessori

Storicizzazione Fondo 2017 -Unico importo consolidato anno 2017 (art.67 c.2 lett. a) ccnl2016-18)

Incremento di euro 83,20 per il personale in servizio al 31/12/2015 dal 2019 – (art.67 c.2 lett. b) ccnl2016-18)

Rideterminazione per incremento stipendio dal 2018 –(art.67 c.2 lett. d) ccnl 2016-18)

Incremento/decremento per personale trasferito -(art.67 c.2 lett. e) ccnl201618 (?) 10. Incremento per riduzione stabile straordinario dal 2018 -(art.67 c.2 lett. g) ccnl 2016-18)

Adeguamento della "media fondo" del personale ex-provinciale con riferimento al valore medio del fondo del personale delle Regioni (Legge Bilancio 2018 com. 800 art.1)

Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica limitatamente al passaggio dei CPI alle Regioni (Legge bilancio 2018 com799 art.1)

Specifiche disposizioni di legge -(art.67 c.3 lett. c) ccnl2016-18)

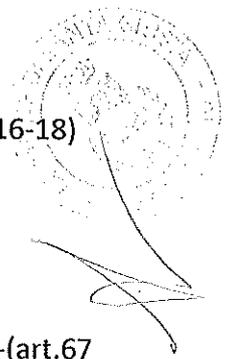
Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica -(art.67 c.3 lett. i) ccnl2016-18)

Integrazione 1,2% -(art.67 c.3 lett. h) ccnl2016-18)

Messi notificatori -(art.67 c.3 lett. f) ccnl2016-18)

Risorse ex L.r. 19/97

Ria e assegni ad personam personale cessato nell' anno precedente in misura frazionata -(art.67 c.3 lett.d) ccnl2016-18)



Eventuale decurtazioni del fondo -parte stabile per rispetto limite del salario accessorio

Economie fondo straordinario confluite (art.67 c.3 lett. a) ccnl2016-18)

Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi istat, ecc. (art. 43, l. 449/1997; art.67 c.3 lett. c) c nl2016-18)

Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa (art.67 c.3 lett. b) ccnl 2016-18; art. 16, commi 4 e 5, dl 98/2011)

Integrazione percentuale della parte variabile (art.67 c.3 lett. j) ccnl2016-18; art. 23, commi 4 e 6, dlgs75/2017)

Incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016; art.67 c.3 lett. c) ccnl 2016-18)

Art. 12

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, 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 CCNL 16 - 18;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18 ;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18 ;

- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 16 - 18, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 16 - 18, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Art. 13

Criteri attribuzione della performance organizzativa ed individuale

Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti.

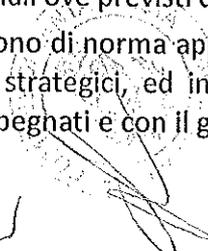
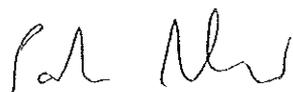
Al fine di garantire il pieno apporto partecipativo del personale, i Dirigenti e/o responsabili dei servizi comunicano ai dipendenti la prestazione richiesta ai fini della corresponsione dei compensi e, se risultassero legati a prestazione di gruppo, costituiscono il gruppo di lavoro e individuano il soggetto referente incaricato del coordinamento

I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono quantificati in base al contingente di personale allocato nei settori, il valore viene determinato sulla scorta del dato parametrico retributivo individuando per unità lavorativa il relativo budget individuale, il predetto importo viene ripartito per singolo settore con le seguenti modalità:

- Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito della valutazione dei responsabili di servizio in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi. Sono assegnati in misura proporzionale al punteggio assegnato e sulla base della posizione giuridica di inquadramento;
- Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai responsabili di servizio. Tali compensi vengono ripartiti a seguito della valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili di servizio. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al dirigente o responsabile, (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento;
- L'eventuale valore di differenziazione del premio individuale, come previsto dall'art. 69 del ccnl 2016/18, si attribuisce al 2% (% da rivedere annualmente) dei dipendenti dell'Ente che abbiano conseguito una valutazione del 100%. in caso di parità si applicano le regole previste per l'attribuzione delle p.e.o..

Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione.

Entro lo stesso termine vengono di norma approvati gli eventuali progetti di introduzione di nuovi servizi, o legato ad obiettivi strategici, ed individuate le relative fonti di finanziamento, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.



10



Il dato parametrico ai fini della determinazione dei budget individuali e di settore è calcolato, con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale.

Art. 14

Corresponsione dei compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa

I compensi sono corrisposti in unica soluzione, entro il mese di aprile, previa valutazione espressa sulla base dei risultati conseguiti.

In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettiva categoria di appartenenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

La previsione del premio massimo e della relativa liquidazione sarà riferita ai parametri pre-vigenti (parametro per categoria di inquadramento: es. Cat. A -100 ; Cat. B -106 Etc. – rif. Precedente contratto), sino a diversa determinazione.

Nel caso in cui gli obiettivi del progetto vengano comunque realizzati e l'apporto individuale di alcuni partecipanti non raggiunga il massimo del punteggio, le somme decurtate al dipendente, saranno ripartite proporzionalmente con i medesimi parametri tra i restanti lavoratori che hanno consentito la realizzazione del progetto.

Ai fini della corresponsione del premio di produttività, i responsabili di servizio predispongono una scheda di valutazione, sia per la prestazione di gruppo che per prestazione individuale, in conformità alla metodologia vigente.

Le schede vanno notificate direttamente ai singoli dipendenti che hanno la facoltà di aprire un contraddittorio, assistiti da un legale di fiducia o dalle OO.SS. a cui conferiscono incarico, che deve concludersi entro i termini previsti nel nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance. Decorso tale termine il Dirigente o il Responsabile procede alla liquidazione dei premi;

E' data facoltà al dipendente di inoltrare le rimostranze all'OIV;

La valutazione sulla prestazione resa oltre a dar luogo alla corresponsione del premio costituisce formale riconoscimento dal punto di vista giuridico professionale della prestazione resa. Pertanto la scheda redatta utilizzando i criteri del sistema permanente di valutazione, dovrà essere acclusa al fascicolo personale dei dipendenti e sarà considerata titolo valido ai fini della progressione della carriera.

Art. 15
Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL.

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto

- a) economi (peso causale 3)
- b) sostituti economi (peso causale 2)
- c) riscuotitori speciali, agenti pagatori (peso causale 1)
- d) nessuna maneggio valori (peso causale 0)

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta

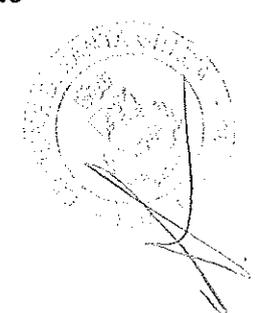
Paul M

12

[Signature]

[Signature]

[Signature]



a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)

b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 4 ore al giorno (peso causale 1)

c) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 2)

d) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 3)

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto		
Pesatura rischio	0	1	2	3		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi		
	0	1	2	3		
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D		
	0	1	2	3		
Indice Ente	Enti 30000 ab. <	Enti 30000 ab. < Enti 100000 ab.<	Enti 100000 ab.> Regioni, Province, Città Metropolitane			
	0	1	2			

Criteria per il calcolo dell'indennità

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

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

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-3	€ 1
4-6	€ 1,5
>6	€ 2

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

L'attribuzione del peso viene effettuata con attestazione dei Responsabili di Servizio, previo confronto in conferenza dei Responsabili.

Art. 16
Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti (*eventualmente allegato al presente CCDI*), corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:

- indagini statistiche;
- funzioni tecniche;
- avvocatura.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

3. *Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui all'articolo 13 e 14 del presente CCDI.*

Esempio:

Incentivo specifiche disposizioni di legge	Riduzione quota compenso performance
art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	
fino ad € 8.000,00	Nessuna riduzione
da € 8.001,00 a € 10.000,00	riduzione max del 20% in misura proporzionale;
da € 10.001,00 a € 15.000,00	Ulteriore riduzione del 10% in misura proporzionale
oltre € 15.001,00	ulteriore riduzione del 20% in misura proporzionale

Art. 17
Indennità per specifiche responsabilità

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 annui lordi.

2. Un'indennità di € 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

14

- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

La determinazione dell'indennità per le specifiche responsabilità avviene attraverso un metodo di graduazione del valore economico della posizione di lavoro, in relazione all'intensità e all'importanza che le responsabilità esercitate hanno nell'ambito dell'organizzazione complessiva dell'Ente.

5. Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 350,00 sino ad un massimo di € 3.000,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.

6. La graduazione tiene conto, in base alla categoria di appartenenza del dipendente nonché attraverso specifici parametri di pesatura riferibili agli aspetti e/o alle caratteristiche definite nell'ambito dei criteri qui di seguito indicati:

1-grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti max 15 punti

Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati.

2-complessità dell'attività max 15 punti

La complessità dell'attività dipende dal numero dei procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

3-responsabilità gestionale max 15 punti

La responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

Per avere accesso all'indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a:

20 punti complessivi per la categoria B

30 punti complessivi per la categoria C

35 punti complessivi per la categoria D

Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

A-somma a disposizione

B-somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10

C-punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10

Il valore dell'indennità è definito con la seguente formula: $A/B * C$

L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Servizio, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.

L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annuale con le RSU e le OO. SS. firmatarie del CCNL vigente.

Art.18

Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, 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.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;

4. Al fine di supportare il personale dei servizi, l'Ente si impegna a garantire la supervisione ed il supporto psicologico per un numero di ore pari a 10.

Art. 19

Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. Le Parti confermano il vigente accordo concernente la garanzia e la tutela dei servizi pubblici essenziali, in caso di esercizio del diritto di sciopero negli uffici e servizi dell'Ente; tale accordo si considera parte integrante del presente contratto, al quale è allegato.

2. Rammentano altresì che:

- a) vanno individuati e garantiti i servizi che già vengono erogati in regime di ordinarietà, senza inserire altre attività che non vengono normalmente espletate;
- b) gli scioperi, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali tali da richiedere la ripresa del servizio;
- c) i servizi essenziali e di pronta reperibilità vanno garantiti anche durante i periodi di sciopero;
- d) sarà garantita una obiettiva turnazione del personale comandato ad assicurare i servizi essenziali, salvaguardando ferie, riposi programmati e assemblee;
- e) per i servizi scolastici, gli accordi sono stipulati con la partecipazione alla firma delle Autorità Scolastiche;
- f) le professionalità e le qualifiche che costituiscono i contingenti di personale che saranno esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi pubblici essenziali vanno preventivamente individuate;
- g) i nominativi dovranno essere comunicati dall'amministrazione alle OO.SS. ed ai singoli dipendenti interessati almeno 5 giorni prima dello sciopero. Questi ultimi possono, entro le successive 24/h, chiedere di essere sostituiti in quanto intendono aderire allo sciopero;
- h) i lavoratori esonerati dallo sciopero e che garantiscono i servizi pubblici essenziali hanno diritto alla retribuzione piena.

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 1

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

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.
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. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 2

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Si rinvia la discussione ad apposita sessione negoziale.

Art. 3

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa e prevalente (per un numero di ore mino pari a 4) rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
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 del CCNL 16 - 18;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

5. Per il personale impegnato nei servizi esterni di vigilanza del Comune di Santa Giusta, il valore dell'indennità è pari a € 1.

6. L'indennità è corrisposta previa attestazione del Responsabile del Servizio del numero dei giorni per i quali è dovuta.

6. Per le giornate in cui il dipendente non svolga servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.

Accordo sugli Istituti dell'orario di lavoro

Art. 1 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto.
5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. ;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
 - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.
6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie orarie, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.
9. Le articolazioni dell'orario di lavoro saranno determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

Art. 2 Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
7. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 250 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 3 Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno x del mese della turnazione programmata per il mese successivo.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 4 Reperibilità

1. Per i servizi demografici e tecnici (individuati dal Responsabile del Servizio con provvedimento) viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 10 turni in un mese, fatte salve eventuali esigenze eccezionali; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di

domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 5 **Orario multiperiodale**

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 6 **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).

2. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;

- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

4. Può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 1 può essere goduta al termine del turno di lavoro purché essa intervenga prima di ulteriori 6 ore.

Conciliazione vita-lavoro

Art. 7

Orario di lavoro flessibile

Si rinvia al piano delle azioni positive adottato dall'Ente.

Art. 8

Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore del Comune di Santa Giusta con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 108 ore.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

Ferie e festività

Art. 9

Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruita, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
 - il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre
3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

Art. 10

Festività infrasettimanali

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo. *(Il trattamento non può essere comunque inferiore a quanto previsto dall'art.5 comma 3 primo periodo della legge 260/1949.)*

Art. 11

Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore

1. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali:

- a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 2 del CCNL 16 - 18;
 - b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 3 del CCNL 16 - 18;
 - c) 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4 del CCNL 16 - 18;
 - d) 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4 del CCNL 16 - 18.
2. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, i monte ore di cui al comma 2 sono riproporzionati, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
 3. Qualora le ferie siano fruite per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.
 4. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni.
 5. I monte ore di cui al comma 1 possono compensare il debito orario.

Art. 12 **Ferie e riposi solidali**

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno

giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D, come definito nel Regolamento adottato con deliberazione della G.C.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale

La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato; Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 2

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.

4. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti nei successivi articoli e nell'apposito regolamento, adottato da questo Ente.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo aggiuntivo.

Art. 3

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

Ai titoli di posizione organizzativa oltre alla retribuzione di posizione compete la retribuzione di risultato. In sede di prima applicazione viene destinata a tale voce retributiva una quota non

inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di posizione organizzativa è determinata in misura proporzionale.

Art. 4

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 1, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016, (con le decurtazioni previste all'art. 16 per il restante personale);
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.