

UNIONE DEI COMUNI DEL TERRALBESE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2019 – 2021

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce in un contesto normativo/contrattuale di cui di seguito viene fornita una breve sintesi. Il contratto deve interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni vincolanti recate dalle norme di legge; l'autonomia regolamentare riconosciuta al Comune di Terralba, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- Il D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- Il D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".
- Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 141 del 19.07.2019;
- Il Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 141 del 19.07.2019;
- ✓ Le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 non disapplicata.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Terralba a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia, a decorrere dal **01/01/2019**, fatti salvi gli istituti obbligatori.

2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

3. Il CCDI è relativo al triennio **2019-2021**, pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Ogni controversia sull'interpretazione del contratto, viene risolta con incontri appositi della delegazione trattante in modo da definire consensualmente il significato delle clausole controverse. La delegazione trattante, pertanto, si pone come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa – per la convocazione - può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione della delegazione trattante deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basano le osservazioni/segnalazioni. La riunione dovrà essere convocata tempestivamente, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola ad interpretazione controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

CAPO II

Relazioni Sindacali e Tutela dei Lavoratori

Art. 4 – Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli Enti e dei Sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'Ente.

2. I modelli relazionali sono disciplinati nel Titolo II del CCNL 21.5.2018.

3. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di *“attività di gestione delle risorse umane affidate alla competenza dei Responsabili dei Servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto di vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo”*.

Art. 5 – Contrattazione collettiva integrativa - Soggetti

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, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) le RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categorie firmatarie del presente CCNL;
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati con delibera della Giunta Comunale;
4. Gli incontri della delegazione trattante di parte datoriale con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione, anche a richiesta di parte sindacale.
La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte datoriale, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima previamente individuato, e deve:
 - a. essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
 - b. contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
 - c. l'indicazione dell'ordine del giorno;
 - d. essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata. Il periodo può essere inferiore per situazioni d'urgenza.
5. Per la validità del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali devono essere presenti alla sottoscrizione:
 - a. per la parte datoriale almeno il Presidente;
 - b. per la parte sindacale, deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
6. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.

Art. 6 – Informazione

1. L'Amministrazione riconosce il valore del confronto e si impegna a informare le RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti che possono interessare il personale.
2. L'Amministrazione fornisce alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Art. 7 – Agibilità sindacali

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.
2. Nel rispetto del limite massimo consentito, le RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCDI possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, ove possibile 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima

partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante i sistemi in uso presso il Comune di Terralba.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.

4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.

5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali e ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCDI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.

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

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

Art. 8 – Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale

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

- c. raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello (fatta salva la possibilità di aumentare le unità a cura del responsabile del servizio interessato).
- d. attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
- e. servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: personale appartenente al servizio manutenzione/tecnico, n. 1 unità (fatta salva la possibilità di aumentare le unità a cura del responsabile del servizio interessato);
- f. servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese: n. 1 unità (fatta salva la possibilità di aumentare le unità a cura del responsabile del servizio interessato).

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

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

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

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

TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 9 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 67, comma 4 CCNL 21.5.2018 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile devono essere strettamente correlate ad obiettivi previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.
3. L'integrazione prevista dall'art. 67, comma 5 (di parte variabile) CCNL 21.5.2018 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente; non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi anche di mantenimento sono previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

Art. 10- Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a. Premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. Premi correlati alla performance individuale;
 - c. Premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite nell'Allegato A).
 - e. Le indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti dell'art. 67, comma 3 del CCNL.

CAPO II
CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10, 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, non appiattimento retributivo;
 - b. Le risorse – attraverso il sistema di valutazione – 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 concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - ✓ programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - ✓ programmazione operativa e gestionale;
 - ✓ definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - ✓ predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione, monitoraggio e confronto periodico;
 - ✓ verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati;
 - ✓ conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - ✓ esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
 - ✓ raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti;
 - ✓ qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 12 – Destinazione delle risorse finanziarie

- 1.** La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici individuati nell'art. 67. C. 1, CCNL 21 maggio 2018:
 - ✓ Progressioni economiche all'interno della categoria;
 - ✓ Indennità di comparto.
- 2.** Le somme destinate agli istituti di cui al comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.
- 3.** Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68 c. 2. CCNL 21 maggio 2018 sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
- 4.** Confluiscono nel fondo le risorse residue, della parte stabile, non utilizzate negli anni precedenti.

CAPO III PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 13 – Disposizioni generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale (P.E.O.) si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, per l'anno 2019 secondo i criteri e procedure del contratto decentrato per il triennio 2013/2015, con l'obbligo di pubblicazione dell'avviso per la selezione per cinque giorni a partire dal giorno di entrata in vigore del presente CCDI. Per l'anno 2019 è prevista la progressione di n. 2 cat. C e n. 1 cat. D. La progressione avrà decorrenza dal 01.01.2019.
3. A partire dall'annualità 2020 si prende in considerazione la media della valutazione individuale relativa al triennio antecedente dell'anno in cui si attribuisce la progressione economica.
4. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

CAPO IV FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 14 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art. 15 - Indennità "Condizioni di Lavoro" (art. 70-bis CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.
2. Sono considerate attività a **rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, di seguito indicate:
 - a. esposizione a rischi specifici per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore;
 - b. esposizione a rischi specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, ecc.;
 - c. rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione a contrarre malattie infettive.

La misura dell'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, nell'importo massimo di €. 1,00/giorno.

3. Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali e relazionali (ad esempio determinato dalla numero e dal tipo di utenza ricevuta) che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone, in modo comprovato, l'autonomia, con un massimo di €. 1,00/giorno.

4. La misura dell'indennità riferita al **maneggio valori** è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'Economo comunale/Agente contabile, come individuati con atto formale dall'Ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione (fermo restando le implicazioni determinate dal PagoPA):

- a. Da euro 0,00 a euro 2.499,99: importo indennità €. 1,00/giorno;
- b. Oltre i 2.500,00 euro: importo indennità €. 1,55/giorno.
- c. Per il personale incaricato di tale compito non direttamente inquadrato nella dotazione organica dell'Ente l'indennità annuale è quantificata in €. 100,00.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti ai relativi servizi e l'erogazione è comunque limitata ad un solo soggetto per servizio per giornata lavorativa.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in un'unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- a. dai rendiconti annuali resi dall'Economo comunale/Agente contabile;
- b. dal sistema di rilevazione presenze/assenze

5. Il Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 21.5.2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. – che non risulti diversamente incaricato e/o percepisca ulteriori indennità - per effetto della nuova disposizione del contratto, può essere riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità (importo massimo previsto dal CCNL 21.5.2018 pari ad €. 3.000,00), in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza (ed in presenza di budget specificatamente assegnato a tale scopo), in particolare, potenzialmente le specifiche responsabilità (che implicano comunque come pre-condizione essenziale l'attribuzione di responsabilità di procedimento) possono essere assegnate:

- al personale di categoria B1 e B3, l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- a) responsabilità di una o più procedure con dimostrato impatto interno o esterno – ha una stessa valenza delle procedure il coordinamento di almeno n. 2 unità pari categoria - (sempre che tale attività non risulti già incentivata da specifiche disposizioni di legge), da svolgersi in autonomia organizzativa con responsabilità di procedimento formalmente assegnata, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;

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

- a) responsabilità di una o più procedure con dimostrato impatto interno o esterno (sempre che tale attività non risulti già incentivata da specifiche disposizioni di legge e non coincida con il lavoro ordinario), da svolgersi in autonomia organizzativa con responsabilità di procedimento formalmente assegnata, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;

- al personale di categoria D – non in posizione organizzativa - l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- a. responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più unità operative;

Per l'individuazione delle posizioni si terrà conto, sotto il profilo tecnico – per evitare arbitrarie attribuzioni e/o frazionamenti – del numero dei dipendenti assegnati alle posizioni e della presenza di differenti ambiti funzionali/operativi, in particolare si prevede la possibilità di assegnare:

- a) una posizione specifica fino a 10 dipendenti assegnati;
- b) oltre i 10 dipendenti devono essere presenti oltre due ambiti funzionali riconducibili alla posizione.

2. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche/particolari responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

a)	40 punti	Appartenenza alla categoria
b)	30 punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
c)	30 punti	Livello di autonomia

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti nella misura massima sotto riportata:

c) APPARTENENZA ALLA CATEGORIA

Max 40 punti	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi.
Max 30 punti	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi.
Max 20 punti	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B3 che vengono investiti degli incarichi.
Max 10 punti	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B1 che vengono investiti degli incarichi.

d) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'

Max 30 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e particolarmente ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (Istituzioni, Enti, Organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendo i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Max 25 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (Istituzioni, Enti, Organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
Max 15 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

e) LIVELLO DI AUTONOMIA

Max 30 punti	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Max 20 punti	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta la responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Max 10 punti	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

3. L'importo dell'indennità di cui al comma 1, graduato secondo quanto previsto dai criteri di cui al comma 2, non potrà in ogni caso essere superiore ad €. 2.500,00 per il personale appartenente alla categoria D, €. 2.000,00 per il personale appartenente alla categoria C, €. 1.500,00 per il personale appartenente alla categoria B3 ed €. 1.000 euro per il personale appartenente alla categoria B1.

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

5. I budget per le indennità del presente articolo vengono definite dalla contrattazione decentrata in sede di riparto economico annuale.

Art. 17 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2 CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL, di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi, può essere riconosciuta per compensare:

- a. il personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi e incaricato di funzione per servizio di Protezione Civile;
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità, nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le parti convengono, altresì, che la medesima specifica responsabilità non possa essere attribuita a più di un dipendente nella stessa area, in presenza di una posizione apicale.
5. I budget per le indennità del presente articolo vengono definite dalla contrattazione decentrata in sede di riparto economico annuale.

Art. 18 - Indennità di "Turno" (art. 23 CCNL 21.5.2018)

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - ✓ turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - ✓ turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - ✓ turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006
4. L'indennità di cui al comma 3, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
 - ✓ Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
 - ✓ 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. 19 - Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.5.2018:
 - a. viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b. è quantificata in €. 10,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€. 20,00) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c. non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
 - d. se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

- g. la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento del salario accessorio a consuntivo nell'anno successivo.
2. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

Art. 20 - Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000)

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 21- Messaggi notificatori (art. 54, CCNL 14.5.2000)

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messaggi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'Amministrazione Finanziaria (previa verifica dei rimborsi incassati).
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 22 - Compensi ISTAT (art. 70-ter, CCNL 21.5.2018)

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

Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. f), CCNL 21.5.2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 24 – 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. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 25 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 56-quinquies del Contratto compete al personale della P.L. adibito in via continuativa al servizio esterno nelle sole giornate di effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni. Il servizio esterno deve essere reso per almeno 4 ore continuative al giorno. Per servizio esterno viene considerato il solo servizio svolto al di fuori del comando. Il servizio viene considerato come svolto in via continuativa se si svolgono almeno 14 giornate con una prestazione parziale o tale in servizio esterno.

2. L'indennità in parola è quantificata in misura massima euro 3,50 per ogni giornata di servizio svolta all'esterno ed è carico del fondo per le risorse decentrate e la quantificazione analitica per ogni anno di riferimento verrà inserita nella parte economica.

3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con le altre indennità e con ogni altro compenso non incompatibile. Non è cumulabile con le indennità per condizioni di lavoro.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento della produttività "generale" (con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'articolo 71, comma 1, del DL 118/2008 convertito nella Legge 133/08, ovvero per i "risparmi" derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativa ad ogni evento "morboso")

Art. 26 – Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità di funzione di cui all'articolo 56-sexies del Contratto compete al personale della P.L. inquadrato nelle categorie C e D non titolare di P.O. – che non risulti diversamente incaricato e/o percepisca ulteriori indennità - per effetto della nuova disposizione del contratto, può essere riconosciuta un'indennità di funzione (importo massimo previsto dal CCNL 21.5.2018 pari ad €. 3.000,00), nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio così come segue:

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

a) responsabilità di una o più procedure con dimostrato impatto interno o esterno (sempre che tale attività non risulti già incentivata da specifiche disposizioni di legge e non coincida con il lavoro ordinario), da svolgersi in autonomia organizzativa con responsabilità di procedimento formalmente assegnata, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;

- al personale di categoria D – non in posizione organizzativa - l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a. responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più unità operative;

2. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche/particolari responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

3.

a)	40 punti	Appartenenza alla categoria
b)	25 punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
c)	25 punti	Livello di autonomia
d)	10 punti	Grado rivestito

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti nella misura massima sotto riportata:

a) APPARTENENZA ALLA CATEGORIA

Max 40 punti	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi.
Max 30 punti	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi.

b) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'

Max 25 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e particolarmente ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (Istituzioni, Enti, Organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendo i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Max 20 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (Istituzioni, Enti, Organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
Max 10 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

c) LIVELLO DI AUTONOMIA

Max 25 punti	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Max 20 punti	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta la responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Max 10 punti	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

d) GRADO RIVESTITO

10 punti	Assistente capo e superiori
8 punti	Assistente scelto
6 punti	Assistente
4 punti	Agente scelto
2 punti	Agente

4. L'importo dell'indennità di cui al comma 1, graduato secondo quanto previsto dai criteri di cui al comma 2, non potrà in ogni caso essere superiore ad €. 2.500,00 per il personale appartenente alla categoria D ed €. 2.000,00 per il personale appartenente alla categoria C.

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

6. L'indennità di cui al comma 1 è incompatibile con l'indennità prevista dall'art. 70-quinques del CCNL 21.5.2018.

7. I budget per le indennità del presente articolo vengono definite dalla contrattazione decentrata in sede di riparto economico annuale.

CAPO V COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 27 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21.5.2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - ✓ gli incentivi tecnici di cui all'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla norma;
 - ✓ compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.9.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - ✓ recupero evasione TARI/IMU (legge 145/2018) previa adozione del regolamento e adempimenti legittimanti (adozione degli atti di programmazione e consuntivo nei termini di legge);
 - ✓ diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.Lgs. 269/2003) (da verificare se ancora fattibile in sede di negoziazione decentrata);
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile del servizio del personale (fatta salva eventuale incompatibilità).

Art. 28 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, previste dall'art. 16, commi 4 e 5, del 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6 comma 1, del D.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano Triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile P.O. del Settore competente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 97, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE

Art. 29 – Disciplina della performance e del premio individuale

1. L'attribuzione della produttività individuale, ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, avviene, nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nella metodologia approvata con deliberazione giunta n.141 del 19/07/2018;
2. Per accedere al premio di cui all'art. 68 comma 2, lett. b) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuito al personale valutato complessivamente, occorre raggiungere una valutazione pari al **100%**.
3. La quota massima di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione è fissata nel 20% del personale valutato sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, arrotondato per eccesso/difetto all'unità superiore/inferiore a 5 in proporzione al numero totale di dipendenti. In caso presenza di più dipendenti aventi diritto si procederà con il sorteggio.
4. In considerazione delle dimensioni dell'Unione, le risorse destinate alla contrattazione integrativa, nell'ambito dell'incentivazione delle performance individuali, sono assegnate in proporzione al numero dei dipendenti dell'intero Ente ed alle rispettive categorie di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza:

- Categoria A: 0,95
- Categoria B1: 1,00
- Categoria B3: 1,06
- Categoria C: 1,13
- Categoria D: 1,23

5. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 21.5.2018 e cambieranno al cambiare dei contratti.
6. Non si dà corso alla erogazione delle indennità per il segretario, posizioni organizzative e dipendenti che hanno avuto irrogate nell'anno cui la stessa si riferisce sanzioni disciplinari superiori alla sospensione oltre 2 mesi ovvero in alternativa che abbiano comportato la sospensione dal servizio, anche cautelare. Nel caso di condanne penali non si dà corso alla erogazione della indennità relativamente all'anno della condanna.
7. Non si dà corso alla erogazione delle indennità per il segretario, posizioni organizzative e dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.
8. Le parti concordano di destinare le somme disponibili residue derivanti dalla verifica della spesa effettiva dell'anno a finanziare il premio incentivante la produttività dello stesso anno.

TITOLO III
DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO
CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 30 – Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 21.5.2018)

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

Art. 31 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27, CCNL 21.5.2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di n. 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.
3. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il proprio Responsabile.
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 32- Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000, risulta essere non attuabile nell'Ente.

TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO CAPO I Discipline particolari

Art. 33 - Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 34 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.5.2018)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di cui al comma precedente può essere elevato fino al 50%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non risulti compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
 - Particolari condizioni di salute;
 - Situazioni familiari da documentare
3. Il contingente di cui al comma 2 può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

Art. 35 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore – compresi i dipendenti a tempo indeterminato - con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 36 – Buono Pasto (Art. 46 CCNL del 14/9/2000)

1. I dipendenti hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le seguenti condizioni:
 - ✓ Attività lavorativa prestata al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti e di durata non inferiore a 90 minuti.

- ✓ Le attività che danno diritto al buono pasto sono il rientro pomeridiano e/o le prestazioni di lavoro straordinario debitamente e precedentemente autorizzate, flessibilità oraria ex art. 17 comma 4 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2019.
 - ✓ In ogni caso non spetta il buono pasto per rientri effettuati per recupero di ore non prestate e/o completamento dell'orario di servizio per flessibilità oraria.
- 2.** Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'Ente ove presta servizio.

CAPO IV Disposizioni finali

Art. 37 – Clausola finale

- 1.** Per quanto non previsto nel presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
- 2.** Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.
- 3.** Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

San Nicolò D'Arcidano 04.12.2019

**DEFINIZIONE DEI CRITERI E DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

- 1.** Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
- 2.** Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, premiano i risultati individuali e sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti i nella soglia massima individuata dall'Ente.
- 3.** Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 50% (distinti per categoria per servizio) dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.
- 4.** Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto decentrato.
- 5.** Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato l'ufficio del personale procederà automaticamente a redigere, secondo i criteri definiti previsti dal C.C.D.I.A. in vigore, con la graduatoria di merito che ha valenza solo per lo specifico procedimento con conseguente decadenza una volta conclusa la procedura.