CONTRATTO DECENTRATO

INTEGRATIVO DEL COMUNE DI

SADALI

Triennio 2019-2021

SOTTOSCRITTO IN DATA 01.07.2019

Preintesa del 15.03.2019

Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione 6
Art. 2 - Interpretazione Autentica 7
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI 7
Art. 3- Relazioni Sindacali 7
Art 4 - Informazione 7
Art 5 - Confronto 7
Art 7 - Contrattazione 8
Art. 8 - Clausole di raffreddamento 9
Art. 9- Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali 10
TITOLO II - Trattamento Economico del Personale 10
Art. 10 – Criteri generali per la costituzione dei Fondi 10
Art. 11 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge 11
Art. 12 - Lavoro Straordinario 12
Art. 13 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario 12
Art. 14 - Banca delle ore 12
Art. 15 - Criteri e oneri procedurali per l'integrazione e ripartizione delle risorse di cui all' art. 67 comma 3 e comma 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018 13
TITOLO III - UTILIZZo DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' 14
Art. 16 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate 14
Art. 17 - Principi generali 15
Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro 16
Art. 19 - Specifiche Responsabilità art. 70 qinques c. 1 CCNL 21.5.2018 18
Art. 20 – Specifiche responsabilità art. 70 quinques c. 2 CCNL 21.5.2018 20
Art. 21 – Indennità di funzione Polizia Locale 21
Art. 22 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale 21
Art. 23 - Turno 22
Art. 24 - Reperibilità 22
Art. 25 – Progressioni economiche 22
TITOLO IV 24
Disposizioni per lavoratori a tempo determinato e parziale 24
Art. 26 - Salario accessorio del personale assunto con contratti flessibili e con contratti a tempo parziale 24
TITOLO V 25
Valutazione e misurazione delle Performance 25

Art. 27 – Principi generali dei sistemi di valutazione della performance (Confronto) 25
Art. 28 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi 26
Art. 29 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; 27
Art. 30 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto) - ENTI SENZA DIRIGENZA 30
Art. 31 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative 31
Art. 32 Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge 31
TITOLO VI 32
Disposizioni generali 32
Art. 33 - Telelavoro 32
Art. 34 – Criteri relativi alla Formazione 32
Art. 35 – Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro 33
Art. 36- 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; 34
Art. 37 - I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi; 35
Art. 38 - Ferie e riposi solidali 35
TITOLO VIII 36
MONITORAGGIO E VERIFICHE 36
Art. 39- Monitoraggio e verifiche 36
Art. 40 - Norme finali 36

COMUNE DI SADALI

(Provincia del Sud Sardegna)

L'anno duemiladiciannove, il giorno 15 del mese di marzo, alle ore 11,30 presso l'ufficio di Segreteria del Comune di Sadali si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Maria Chiara Murgia - Segretario
2. Componente	Dott. Stefano Masala
3. Componente	Geom. Pietro Serrau
4. Componente	Dott.ssa Linda Lapillo

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL	**ASSENTE**
CISL	**ASSENTE**
UIL	**ASSENTE**

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Antonio	Meloni

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs.. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato a tempo pieno o parziale.

2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con decorrenza 1.1.2019.

3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 21.05.2018.

5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche

6. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal Presidente. Per la parte sindacale, firmano la RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo, devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato.

7. Ai fini della contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

8. A cadenza annuale, con apposito accordo integrativo, vengono anche definite le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

9. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

10. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 2 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)

4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3- Relazioni Sindacali

1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) partecipazione; b) contrattazione integrativa.

2. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

3. La partecipazione[1] di cui al precedente comma si articola, a sua volta, in: a_1) informazione; a_2)confronto.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art 4 - Informazione

1. L'informazione è resa ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa firmatari del CCNL e consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

2. L'informazione è finalizzata a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendone presupposto per la loro attivazione

Art 5 - Confronto

1. Il confronto è istituito al fine di consentire ai soggetti sindacali firmatari del CCNL, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

[1] Dal presente Contratto viene esclusa l'istituzione di organismi paritetici di partecipazione poiché gli stessi sono previsti in enti con più di 300 dipendenti,

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 di cui al comma 1 del precedente art. 4.

3. A seguito della trasmissione delle informazioni, Ente e soggetti sindacali si incontrano, entro 5 giorni dall'informazione, se il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione.

4. 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.

5. Sono oggetto di confronto le materie di cui al comma 3 dell'art. 5 del CCNL 21.05.2018[2].

6. I soggetti sindacali firmatari del CCNL devono essere tutti formalmente convocati, fermo restando che l'eventuale assenza di uno di loro alla riunione, purché regolarmente convocati, non preclude l'avvio e lo svolgimento dei lavori negoziali. In caso di impedimento motivato da parte dei soggetti sindacali, le parti provvederanno ad individuare e concordare un'altra data di sessione dei lavori.

Art 7 - Contrattazione

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 4 dell'art. 1, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5 del medesimo art. 1 del presente CDIT.

2. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21.05.2018.

3. Con apposito accordo integrativo a cadenza annuale vengono ripartite le risorse disponibili per la contrattazione integrativa secondo le modalità previste dall'art. 68, comma 1 del CCNL 21.5.2018 recante "Fondo risorse decentrate: utilizzo ".

4. Ciascun ente assicura, per quanto di competenza, lo svolgimento delle trattative annuali per la ripartizione delle risorse accessorie del Fondo per le risorse decentrate di cui al comma 3 nel rispetto della seguente tempistica:

a) L'ente, provvede, di norma, entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione di ciascun anno, alla quantificazione delle risorse che confluiscono Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.

b) Entro i 30 giorni successivi alla conclusione dell'iter di cui alla lett. a) l'ente provvede alla convocazione della Delegazione Sindacale.

5. Nelle more della conclusione della quantificazione delle risorse di cui alla lett. a) e dei lavori del tavolo di trattativa di cui alla lett. b) si dispone la proroga dell'accordo annuale in merito alla ripartizione delle risorse accessorie nonché degli oneri procedurali previsti per il loro utilizzo.

[2] 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 g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL.

Art. 8 - Clausole di raffreddamento

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 di cui all'art. 5 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, 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, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) [3] CCNL 21.5.2018.

5. Sulle restanti materie di cui all'art. 7 comma 4[4], qualora non si raggiunga l'accordo entro i 45gg dall'avvio delle sessioni negoziali prorogabili per ulteriori 45 gg., ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al comma 1, l'ente provvede all'adozione di un atto unilaterale, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione.

6. Qualora l'Ente, ricorrendone i presupposti, ricorra all'adozione dell'atto unilaterale, è precluso l'inserimento, nell'atto, di contenuti esorbitanti le materie di cui al richiamato all'art. 7 comma 4 del CCNL 21.05.2018, nonché materie che non siano state oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 del presente CDIT.

[3] k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
m) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000;
p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni

[4] a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa ;
u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

7. Anche agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del D.Lgs 165/2001.

8. Nel caso l'Ente provveda in via provvisoria, con atto unilaterale, le parti fissano un calendario di sessioni negoziali per proseguire le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo con successiva sottoscrizione.

Art. 9- Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Ciascun Ente, in caso di sciopero, applica le norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, secondo la disciplina di cui all'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002.

2. L'ente, provvede autonomamente all'individuazione dei servizi essenziali, delle prestazioni dovute e dei contingenti di personale necessari a garantire l'erogazione delle stesse durante gli scioperi

3.

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	
Rete stradale	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.	
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 10 – Criteri generali per la costituzione dei Fondi

1. L'amministrazione provvede alla quantificazione delle risorse finanziarie e a costituire appositi fondi destinati a compensare le prestazioni di *lavoro straordinario* (ai sensi dell'art. 14 CCNL 1.4.1999 e seguenti) e a

sostenere le *politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività*, secondo la disciplina dell'art. 67 CCNL 21.5.2018.

2. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;

3. L'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni determinate dai successivi rinnovi contrattuali e/o a seguito di variazioni intervenute nella quantificazione del fondo nell'ente di provenienza.

4. Relativamente ai limiti posti all'integrazione delle risorse decentrate di parte variabile dal comma 3 quinqiues dell'art. 40 del Dlgs 165/2001[5], gli stessi costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate

Art. 11 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL del 21.5.2018 (precedente riferimento: art. 15, comma 1 lettera k del CCNL del 1.04.1999).

2. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

[5] Art. 40 comma 3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di 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. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero.

Art. 12 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.

2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 10.

3. Viene confermato lo stanziamento del Fondo art. 14 CCNL 1.4.1999 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2017. Eventuali risparmi realizzatisi sul fondo per il finanziamento del lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 dell'anno successivo.

4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse, finanziate con fondi dell'Ente, se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 13 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno accantonate risorse finalizzate a remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività infrasettimanali ed in reperibilità.

2. La quota rimanente del fondo verrà ripartita fra le Unità Organizzative in relazione al numero e alla categoria dei dipendenti assegnati previsti nella Dotazione Organica.

3. In sede di verifica sull'utilizzo delle risorse, saranno effettuati gli opportuni correttivi per spostare quote di lavoro straordinario fra le Unità di cui al comma 2, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Dirigenti/Titolari di PO.

Art. 14 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.

4. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018;

5. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

6. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

7. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.

8. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

9. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

10. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

Art. 15 - Criteri e oneri procedurali per l'integrazione e ripartizione delle risorse di cui all' art. 67 comma 3 e comma 5 lett. b) del CCNL 21.5.2018

1. Nel rispetto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa e ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Ente verifica l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.02.2018:

   a) sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ai sensi dell'art. 67 c. 4 CCNL 21.5.2018[6];

   b) di un importo per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 21.5.2018[7].

2. Le risorse di cui alla lett. a) e b) del comma precedente, se inserite devono essere, di norma, interamente destinate ad incrementare le risorse minime per il conseguimento di obiettivi dell'ente, ritenuti particolarmente

[6] Art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018 - 4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza

rilevanti dall'Organo Esecutivo, e definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. Trattandosi di risorse destinate ad incrementare il trattamento accessorio collegato agli obiettivi di performance, le stesse sono rese disponibili solo a fronte del completo raggiungimento dell'obiettivo, ovvero degli obiettivi, collegati.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 16 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Il fondo delle risorse decentrate annualmente calcolate (nelle forme e con i limiti di cui ai CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali e dalla normativa vigente) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali previsti dai CCNL, avendo cura di rispettare i criteri generali come appresso indicati:

a. deve essere garantita la corrispondenza tra risorse erogate e capacità del personale destinatario di soddisfare i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie dell'amministrazione;
b. le risorse devono essere attribuite a seguito di un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
c. devono essere connesse con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
d. deve essere garantita la valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
e. la ripartizione deve essere informata ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
f. le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance – devono essere distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
g. la premialità deve essere sempre ricondotta ad effettive e misurate prestazioni lavorative del dipendente da cui discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto sulle funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
h. la ripartizione delle risorse finanziare accessorie deve rispettare il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii);
i. 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;

---

[7] Art. 67 comma 5 lett. b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del

j. la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 - parte variabile[8] - è destinata ai seguenti trattamenti economici[9]:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità condizioni di lavoro, *rectius* (disagio – rischio – maneggio valori);

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi previsti per le prestazioni di lavoro in giorno festivo e per il riposo compensativo di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;

e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies

k. almeno il 30% delle risorse di parte variabile è destinata alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo.

l. i sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardante i premi per la produttività/merito sono metodologicamente distinti da quelli per il riconoscimento della progressione economica orizzontale.

Art. 17 - 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 dei Dirigenti/Titolari di PO.

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 delle prestazioni), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Titolare di PO. di cui al comma 4 del presente articolo.

---

personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. e).

[8] Ad esclusione delle somme integrate ai sensi dell'art. 67 c. 3 lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco) come previsto dall'art. 68 c. 3 CCNL 21.5.2018

[9] Trattamenti economici di cui all'art. 67 comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del CCNL 21.5.2018

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, opportunatamente rapportati alla percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale, per un importo da definire tra 1 a 10 €, che svolge attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. Viene definita **attività disagiata** una particolare:

a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
b. articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza.
c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi dell'ente, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali o per operazioni connesse ad eventi imprevedibili ed urgenti che possono avere implicazioni con la pubblica sicurezza, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:

- 1 € al giorno

4. Vengono definite **attività esposte a rischio** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizione di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e ss.mm.ii. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

5. Danno inoltre titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:

a) esposizione a rischio specifico per utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) e per potenziali contatti con agenti biologici (es. pulizia canalizzazioni, scarichi, tombini, fognature);

b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;

c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o microtraumi;

d) esposizione a rischio per prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

e) rischio biologico derivante da attività che comportano una costante e significativa esposizione di contrarre malattie infettive;

f) lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria effettuate in strade urbane ed extraurbane;

g) Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività nel mese, entro i seguenti valori:

- 1 € al giorno

6. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino **maneggio di valori*** di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati **Importi maneggiati giornalieri**	**Indennità** **€/giorno**
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,55

7. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Dirigente/Titolare di PO, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

8. Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di "valori" non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque a un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher. Sono per contro esclusi dalla predetta nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici.

9. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del competente Dirigente/ Responsabile di PO, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente e ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

10. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Titolare di PO in base alla effettiva prestazione del servizio.

Art. 19 - Specifiche Responsabilità art. 70 qinques c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Le Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinques comma 1 del CCNL 21.5.2018 possono essere attribuite al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, per remunerare le responsabilità individuate sulla base dei seguenti criteri:

a) Personale appartenente alla Cat. D.

a.1) Responsabilità di Area Funzionale che prevede:

- autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività del CdR di appartenenza
- gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di tipo informativo e di confronto,
- attività di coordinamento, permanente, dei servizi e attività ad essi afferenti nonché del personale ad essi ascritto anche di pari categoria e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, imprese, progettisti ecc.) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione.

b) Personale appartenente alla Cat. C.

b.1) Coordinatore: prevede l'attribuzione di una responsabilità organizzativa non occasionale caratterizzata da:

- produzione, coordinamento e pianificazione operativa di una o più linee di servizio,
- coordinamento di più addetti o di collaboratori esterni o di soggetti esterni affidatari di appalti.
- Gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
- Autonomia operativa e supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.

c) Personale appartenente alla Cat. B.

c.1) Operatore adibito ad attività specialistiche che svolge le seguenti attività:

- che richiedono competenze specialistiche e responsabilità di coordinamento (Responsabilità di coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti da almeno due persone -escluso il coordinatore);
- di particolare complessità tecnica o professionale acquisita all'interno dell'Ente.

2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività né volte a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.3.1999. Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.

3. L' Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche posizioni non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Dirigente/Titolare di PO, sentito il Segretario/Direttore Generale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Dirigenti/ P.O., finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Dirigente/ P.O. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000 € è determinato in relazione alle seguenti variabili

Grado di Complessità Generale: fino a 25 punti

- responsabilità di istruttorie particolarmente complesse con firma a rilevanza esterna: fino a 10 punti
- responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di servizio incaricato di Posizione Organizzativa: fino a 15 punti

Responsabilità: fino a 25 punti

- Responsabilità civile extra contrattuale, amministrativa- contabile: fino a 10 punti
- Rilevanza esterna: fino a 15 punti

Autonomia professionale: fino a 25 punti

- Compiti gestiti piena autonomia: fino a 10 punti
- Gestione iter completo: fino a 15 punti

Specializzazione richiesta: fino a 25 punti

- Iscrizione albi professionali: fino a 15 punti
- Attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione, attribuzione formale di incarichi specifici, elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni, realizzazione di programmi/piani di attività complessi: fino a 10 punti

6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 5 dalla conferenza dei Dirigenti/Titolari di PO e mediante l'utilizzo della scheda allegata.

7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- ✓ determinazione del budget;
- ✓ ripartizione del budget in modo proporzionale al punteggio derivante dalla scheda di cui al comma 6, rispetto all'indennità massima di ATTRIBUIBILE (calcolo del valore punto);
- ✓ in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

8. Al dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, tali attività devono essere considerate all'atto della pesatura delle variabili sopra illustrate;

9. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 C.C.N.L. 21.5.2018 per la stessa motivazione.

10. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico).

Art. 20 – Specifiche responsabilità art. 70 quinques c. 2 CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinques comma 2 è finalizzata a compensare:
   a) le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:
      - ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
      - responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;
   b) i compiti di responsabilità affidati:
      - addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ;
      - archivisti informatici[10];
      - formatori professionali;
   c) le specifiche responsabilità:
      - derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
      - al personale addetto ai servizi di protezione civile

2. L'importo fino a 350€ non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 19 se erogata con la stessa motivazione.

3. L'indennità non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma pertanto qualora le suddette funzioni venissero svolte in modo plurimo da uno stesso dipendente, sarà corrisposta una sola indennità nella misura massima prevista dal contratto (fino a € 350,00 annuali).

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente/Titolare di PO, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

5. Il compenso individuale, proporzionato ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese prestato, verrà quantificato suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima stabilita dall'accordo annuale ed è liquidato in un'unica soluzione a consuntivo.

10 Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/ modifica/ cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.

Art. 21 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 l'Ente può erogare al personale delle categorie C e D (se non titolare di PO) un'indennità di funzione volta a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito nonché alle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti.
2. L'indennità sarà riconosciuta per remunerare le responsabilità individuate sulla base dei seguenti criteri:
   - ✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
   - ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
   - ✓ Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Dirigente/Titolare di PO della Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il Dirigente/Titolare di PO provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza dei Dirigenti/Titolari di PO finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo e nell'articolo 19. Il Dirigente/Titolare di PO verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
3. specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

Art. 22 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 quinques del CCNL 21.5.2018, al personale della polizia locale che **in via continuativa** rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno, compete una indennità giornaliera da 1€ a 10 € da graduare entro i seguenti valori minimi e massimi;

in base delle attività di vigilanza svolte:

1. Attività di controllo del traffico e viabilità "appiedato" in presenza di elevato traffico veicolare € 15,00
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Titolare PO, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Titolare di PO.

Art. 23 - Turno

1. Per l'applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nell'art. 23 del CCNL 21.05.2018.

Art. 24 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 e si conferma quanto previsto dal comma 3 dello stesso articolo.

Art. 25 – Progressioni economiche

1. Le parti concordano che i criteri e i metodi per la progressione economica all'interno della categoria siano semplici e che purtuttavia consentano di verificare al meglio l'operato individuale dei profili culturali e professionali del personale sottoposto al processo di scorrimento orizzontale.
2. Ai sensi dell'art. 16, comma 6 del CCNL 21.02.2018, è consentita la progressione economica esclusivamente al personale in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente/Titolare di PO a cui il dipendente comandato/distaccato risulta assegnato, avrà cura di garantire che il Responsabile di P.O. dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolva agli oneri procedurali previsti per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi.
4. E' possibile attribuire nuove progressioni economiche esclusivamente in modo selettivo, mediante apposito bando predisposto dall'Ufficio personale e con le procedure di cui ai successivi commi ad una quota limitata e circoscritta di dipendenti, che si sono particolarmente differenziati, in sede di valutazione della performance, avvenuta con strumenti adeguati alle disposizioni del d.lgs. 150/2009, per il positivo raggiungimento di risultati individuali e collettivi, attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, qualità individuali, grazie alle diverse esperienze acquisite, a eventuali interventi formativi.
5. Le parti, annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo, all'atto della ripartizione del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la

previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

7. In base all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, tutti i lavoratori, potenzialmente interessati, hanno diritto di essere valutati per le prestazioni rese ed i risultati conseguiti nell'anno cui si riferisce la procedura selettiva della progressione economica orizzontale.

8. E' preclusa la Progressione Economica all'interno della categoria in caso di sanzioni disciplinari nel biennio precedente e se e qualora, alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione, sono in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica viene resa indisponibili ad altri fini in attesa del completamento dell'ter del procedimento disciplinare. Nel caso venga comminata la sanzione disciplinare, le risorse di cui trattasi vengono riacquisite nella disponibilità del fondo.

9. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

10. Ai fini della progressione economica orizzontale viene rilevata per ciascun dipendente il valore dei punteggi assegnati, in applicazione della metodologia di valutazione ai fini della progressione economica, concordata in sede di contrattazione annuale. Il requisito minimo per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari al:

3.1 75% del punteggio attribuibile per le cat. A.

3.2 80% del punteggio attribuibile per le cat. B.

3.3 85% del punteggio attribuibile per le cat. C.

3.4 90% del punteggio attribuibile per le cat. D.

11. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolata la media dei punteggio attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di decorrenza della progressione, da riportare, insieme ad altri elementi, nelle schede inserite nella metodologia allegata, facente parte del presente accordo.

12. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 100% .

13. A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con:

- punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita;

14. I dipendenti interessati devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale; lo stesso Ufficio provvederà direttamente ad allegare le valutazioni annuali necessarie per la predisposizioni delle graduatorie.

15. La progressione economica, qualora attribuibile, è assegnata ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria.

16. La valutazione, ai fini della progressione economica, del personale funzionalmente dipendente dal Dirigente/Titolare di PO è a cura dello stesso e deve essere consegnata al dipendente interessato, il quale potrà effettuare ricorso, entro 10 gg. dalla data della consegna. Sul ricorso si decide con provvedimento motivato a cura del Responsabile cui il dipendente è assegnato, di norma, entro i successivi dieci giorni dalla presentazione.

17. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

18. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente alla completamento degli iter di cui ai precedenti commi del presente articolo.

19. Al fine di rendere maggiormente trasparente il percorso di attribuzione della progressione economica, i Dirigenti/Titolari di PO procedono alla valutazione del personale assegnato alla propria unità, prima di conoscere il punteggio relativo alla propria valutazione.

20. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA È ILLUSTRATA NELL'ALLEGATO 1.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI PER LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE

Art. 26 - Salario accessorio del personale assunto con contratti flessibili e con contratti a tempo parziale

1. Ai sensi del comma 6 dell'art. 2, del comma 11 dell'art. 3, del comma 10 dell'art. 7 del CCNL del 14.9.2000 concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'articolo 10 del presente contratto, ad eccezione della lettera b)[11], alle condizioni disciplinate dal presente contratto, il personale assunto con:
   b) Contratto di lavoro a tempo determinato (anche per funzioni e servizi in convenzione), secondo la disciplina di cui all'art. 3 del presente contratto decentrato;
   c) Contratto di formazione lavoro;

2. Tutti i lavoratori dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 12 mesi continuativi, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.

[11] Progressioni Economiche

TITOLO V

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE

Art. 27 – Principi generali dei sistemi di valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance (personale dei livelli e Titolari di PO/Dirigenti) e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.

2. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, nonché alla crescita delle competenze professionali e organizzative, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di trasparenza dei risultati raggiunti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

3. Per essere efficace il sistema si collegherà agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, in particolare al DUP, PEG, al PDO e piano della performance ai sensi del D. Lgs 150/2009.

4. Il sistema di valutazione dovrà mettere in condizione il singolo lavoratore di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dei valutatori; dovrà essere orientato a favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.

5. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance, deve perseguire i seguenti obiettivi:
   a) supportare un'equa distribuzione degli incentivi di produttività e lo sviluppo professionale dei lavoratori;
   b) coinvolgere la struttura organizzativa nelle azioni e strategie dell'Amministrazione rendendo più esplicito il contributo richiesto ad ognuno, motivando e responsabilizzando il personale in merito all'attività svolta e agli obiettivi da perseguire;
   c) fornire ed aggiornare le conoscenze rispetto ai programmi di attività dell'Ente, dando una visione d'insieme di ciascuna articolazione organizzativa;
   d) migliorare la qualità lavorativa delle persone, fornendo loro l'occasione di confrontarsi con il proprio Responsabile di Direzione in merito agli aspetti positivi o maggiormente critici nello svolgimento del lavoro;
   e) valorizzare il ruolo e il contributo dei diversi attori della struttura organizzativa;
   f) fare emergere fabbisogni formativi permettendo l'individuazione di percorsi di crescita delle persone riguardare tutto il personale;

6. Nell'ottica del miglioramento continuo della qualità e dell'organicità dei servizi offerti al cittadino dall'ente, la misurazione e valutazione delle performance attiene a tre distinti, ancorchè contigui, macro ambiti:

- *Il contributo reso per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa*
- *La valutazione degli obiettivi strategici;*
- *Il Comportamento professionale e Organizzativo*

7. Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
   a) Siano organizzate sessioni formative ed esplicative sul sistema di valutazione, destinate ai titolari di P.O. ed a tutto il personale dipendente, con contestuale verifica dell'apprendimento degli strumenti e delle metodologie;
   b) Siano organizzate sessioni di verifica sul funzionamento del sistema di valutazione sia sotto il profilo metodologico, sia sotto il profilo gestionale;
   c) il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance e dal P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio;
   d) la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
   e) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.

Art. 28 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

1. La produttività è finalizzata a incentivare progetti di innovazione e di riforma dell'Ente mediante incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, del Piano della Performance o altri atti programmatori. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione (ove presente) e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.

3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b), sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.

4. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale) in base ai seguenti criteri generali:

- Incidenza della performance organizzativa per il 60% della valutazione
- Incidenza della performance individuale per il 40% della valutazione

Art. 29 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

1. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.

2. L'incentivo della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa) e individuale (performance individuale).

3. Il Sistema di valutazione definisce i pesi da assegnare al grado di compartecipazione al raggiungimento della performance organizzativa e della performance individuale nel rispetto dei principi di cui al precedente art. 28 c. 4

4. La consegna della scheda di valutazione finale al personale, previo completamento dell'iter di valutazione degli stessi Dirigenti/Titolari di PO da parte dell'Organo di Valutazione, deve essere preceduta da una Conferenza dei Dirigenti/Titolari di PO finalizzata ad uniformare i criteri di valutazioni. La sessione dei lavori della Conferenza di cui trattasi è coordinata dal Presidente della Delegazione Trattante a cui compete anche l'onere di convocarla. Dell'avvenuta sessione di lavori viene redatto apposito verbale, in cui viene riportata solo ed esclusivamente la presenza o meno dei Dirigenti/Titolari di PO, da consegnare in copia alle RSU. La partecipazione o meno alla sessione dei lavori di cui trattasi rileva ai fini della valutazione degli stessi Dirigenti/Titolari di PO da parte dell'Organo di valutazione dell'ente.

5. Il trattamento accessorio collegato alla performance del personale viene annualmente attribuito in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:

a) al contributo reso per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
b) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici di performance individuale
c) alla valutazione dei comportamenti organizzativi

Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.

6. Le Parti per garantire la corretta erogazione del trattamento accessorio collegato alla performance, concordano che:

a. Le prestazioni oggetto di valutazione devono essere prioritariamente individuate e comunicate mediante le schede di valutazione, a cura dei Titolari di PO ad ogni singolo dipendente;
b. Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno finalizzato al conseguimento dei risultati;
c. La quantificazione del trattamento accessorio è determinata nel modo come appresso indicato:

C.1) Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrazione:

I. categoria A – parametro 100;

II. categoria B – parametro 106;

III. categoria C – parametro 119;

IV. categoria D – parametro 130;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

C. 2) parametrazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;

C. 3) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;

C. 4) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

C. 5) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale di tutto l'Ente, ottenendo l'ammontare del Budget individuale per ogni singola unità presente nell'Ente.

d. Nell'ambito del budget attribuito, ciascun Titolare di PO esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate **in modo selettivo**, secondo i risultati accertati dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance a conclusione dell'anno di riferimento.

7. L'accesso al premio collegato all'esito della valutazione, viene così determinato:

- Valutazioni superiori al 90% = 100% del budget individuale
- Valutazione tra il 60% e il 90% = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
- Valutazione inferiore al 60% = nessuna distribuzione di produttività

8. Una quota di dipendenti pari ad un massimo (n. 30%), accede al premio di cui all'art 69 CCNL 21.05.2018. Beneficiano di tale premio coloro che hanno ottenuto la valutazione più elevata all'interno della classe di merito più alta. (>95%).

9. In caso di applicazione del metodo percentuale di cui al comma 8, con esito inferiore all'unità, il premio di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018 non trova applicazione.

10. Il premio è quantificato nella misura di un minimo 30% ulteriore rispetto alla media pro capite percepita da tutto il personale dipendente.

11. Gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività, effettuata in base all'esito della valutazione, andranno:

opzione 1: ad integrare il premio di cui sopra
opzione 2: ad integrare il fondo dell'anno successivo.

12. Il budget destinato alla premialità di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 non viene distribuito nel caso in cui nessun dipendente abbia conseguito una valutazione <90%. L'eventuale budget non ripartito costituirà risparmio da rinviare all'anno successivo.

13. Il calcolo del premio di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018 si applica:

- A livello di Ente per comuni con numero di dipendenti inferiori a n. 4 per Area.

14. Se l'esito delle valutazioni non consentisse di individuare i migliori nei limiti della quota stabilita, è inibita la corresponsione del trattamento accessorio collegata alla performance del/dei Responsabile/i e dei dipendenti del CDR/Ente interessato, fino alla riconduzione della valutazione entro i parametri definiti.

15. Le valutazioni relative alla attività dell'Ente e dei gruppi di lavoro o dei singoli saranno portati a conoscenza degli interessati, così come ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o al servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia;

16. Le schede di valutazione devono essere consegnate, a conclusione del periodico processo di valutazione, con annessa certificazione ai sensi dell'art. 37 comma 3 del CCNL 22.1.2004, personalmente dal valutatore al valutato previo confronto sui contenuti della stessa. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta valutazione da parte del Responsabile.

17. 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.

18. Tutti i lavoratori dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 12 mesi continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.

19. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time.

20. Non ha diritto alla partecipazione il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più Provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

21. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 20 giorni nell'anno), infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (art. 43 CCNL 21.5.2018 - ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per le donne vittime di violenza.

22. Al dipendente che si assenti per malattia, i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime (art. 36 c. 10 lett. e) CCNL 21.5.2018).

Art. 30 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto) - ENTI SENZA DIRIGENZA

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art. 17 CCNL 21.5.2018, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL.

2. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018, s'individuano le posizioni organizzative secondo i seguenti criteri generali:

a) Competenza
b) Problem Solving
c) Finalità.

La metodologia di pesatura delle Posizioni dovrà ponderare la "sedia fredda" e non dovrà riguardare le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione

3. Le Posizioni Organizzative sono nominate dal Sindaco.

4. La graduazione delle posizioni, effettuata dal Nucleo di Valutazione, determina una retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 e terrà conto dei seguenti parametri:

a. Dimensione
b. Responsabilità e Relazioni
c. Professionalità
d. Gestione

5. In caso di assenza o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Posizione Organizzativa l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti.

6. La revoca dell'incarico di Posizione Organizzativa avviene nei seguenti casi:

a. a seguito di valutazione negativa;
b. in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
c. in caso di grave violazione del Codice Disciplinare;
d. a seguito di riorganizzazione dei Settori.

7. La durata massima dell'incarico di Posizione Organizzativa è di 3 anni possono essere rinnovati con le medesime formalità. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Dirigente uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di prorogatio.

8. 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 la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

9. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte nelle modalità previste dall'art. 17 c. 6 del CCNL 21.5.2018.

Art. 31 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative

1. L'importo dell'indennità di risultato di cui all'art. 15 CCNL 21.5.2018 verrà definito annualmente sulla base della complessità di quanto assegnato alla PO in riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance e pesati dal Nucleo di Valutazione.

2. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 60%.

3. L'accesso all'indennità di risultato è determinato in base all'esito della valutazione (sia di performance individuale che organizzativa) nelle seguenti modalità:

- Valutazioni superiori al 90% = 100% del budget individuale
- Valutazione superiori all' 85% e il 90% = 90% del budget individuale
- Valutazione tra il 60% e l'85% = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
- Valutazione inferiore al 60% = nessuna distribuzione di produttività

Art. 32 Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge[12]

1. Ai sensi e dell'art. 7 lett. j) e art. 18 lett. h), al titolare di posizione organizzativa, ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21.05.2018, previsto da specifiche disposizione di legge come appresso indicate:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- 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;

[12] 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; - 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

- 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.

2. Il valore del trattamento accessorio di cui al precedente comma è da considerarsi comprensivo degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, della legge 23.12.2005, n° 266[13].

TITOLO VI

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 33 - Telelavoro

1. Nel caso in cui l'ente intenda attivare progetti di telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14.09.2000, nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, si osserveranno le relazioni sindacali indicate nell'articolo stesso.

2. Le condizioni a cui attenersi sono:

- ✓ Gli oneri per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Amministrazione;
- ✓ L'Ente doterà il lavoratore di tutti gli strumenti necessari a garantire il corretto e regolare svolgimento della prestazione;

3. Nel caso di telelavoro a domicilio è possibile prevedere al dipendente interessato il rimborso delle spese per consumi elettrici commisurate ai consumi effettivi;

4. Le condizioni operative a cui il lavoratore dovrà attenersi saranno precisate dettagliatamente nel progetto di telelavoro che il Dirigente/Titolare di PO competente provvederà a redigere, nel progetto si dovranno indicare i criteri di valutazione della prestazione;

5. Il telelavoro può riguardare anche periodi brevi o legati a contingenze particolari.

6. La scelta dei lavoratori da adibire a telelavoro sarà a cura del Dirigente/Titolare di PO, che la effettuerà tenendo conto dei seguenti criteri:

a) Disponibilità dei dipendenti

b) Possibilità di operare in senso autonomo per la professionalità posseduta e per il tipo di lavoro da svolgere;

7. Le prestazioni rese dal personale in telelavoro sono compatibili con l'attribuzione del trattamento accessorio per le finalità di cui all'art. 68 CCNL 21.5.2018, in particolare con gli incentivi collegati alla performance.

Art. 34 – Criteri relativi alla Formazione

1. Al fine di assicurare l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e per assicurare il costante adeguamento delle competenze, nonché favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato e per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale, l'Ente destina alla formazione una quota del proprio bilancio nel rispetto delle effettive e legittime capacità di spesa contrattualmente e

[13] 208. Le somme finalizzate alla corresponsione di compensi professionali comunque dovuti al personale dell'avvocatura interna delle amministrazioni pubbliche sulla base di specifiche disposizioni contrattuali sono da considerare comprensive degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro.

normativamente previste.

2. La formazione e aggiornamento professionale dovrà essere articolata attraverso la programmazione di percorsi formativi sia di tipo trasversale - su conoscenze e competenze di base nonché sui processi di riforma rivolti alle pubbliche amministrazioni, per il 60% - sia di tipo specialistico, per il 40%, in risposta a specifiche esigenze formative avanzate dalle strutture amministrative dell'Ente.

3. Per l'attività di aggiornamento formativo, si potrà fare ricorso anche a modalità di fruizione a distanza (e-learning) o mista (aula-FAD), al fine di conciliare le esigenze di servizio con la partecipazione a dette attività.

4. Nella programmazione delle attività formative andrà adottato il criterio della massima accessibilità alle attività formative. Tale criterio comporta l'assunzione – nei limiti della sostenibilità – di modalità organizzative tali da garantire a tutti i dipendenti pari opportunità di accesso alle attività formative e si esplica attraverso l'adozione di strumenti atti ad assicurare:

- pari opportunità,
- accessibilità per i dipendenti diversamente abili,
- coerenza tra obiettivi e contenuti formativi e mansioni svolte,
- rotazione nelle partecipazioni.

5. I Dirigenti/Titolari di PO, anche su proposta degli appartenenti alla propria unità organizzativa, forniscono all'Amministrazione gli elementi necessari alla individuazione del fabbisogno formativo e di aggiornamento del personale della propria U.O, garantendo il rispetto dei criteri di cui al punto 4.

6. Al fine di creare sinergie ed economie di scala, le proposte riguardanti i Piani di formazione possono essere condivisi anche da altri Enti/Soggetti Pubblici e Privati e organizzati direttamente dal Comune, dall'Unione dei Comuni, ovvero lo stesso può aderire alle proposte di altri Enti/Soggetti.

7. La scelta dei dipendenti da indirizzare alle attività formative programmate deve essere altresì effettuata contemperando le esigenze di servizio con la necessità a che sia garantita la presenza in aula del dipendente per tutta la durata del corso.

Art. 35 – Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che l'Ente si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

3. In accordo e con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

4. Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno dell'Ente nel pieno rispetto della normativa vigente, l'Amministrazione incontra almeno una volta l'anno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per informarli:

a) sulle priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;

b) sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato;

c) sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.

5. Per consentire al RLS di svolgere adeguatamente il proprio ruolo, l'ente si impegna a fornirgli tempestivamente tutte le informazioni necessarie.

6. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è assicurata una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.

7. L'ente organizza le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'ente.

8. L'attività di formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

9. Ogniqualvolta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, l'ente richiede il parere del RLS.

10. Verranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 36 - 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;

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 27 del CCNL 21.05.2018, l'Ente, al fine di fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale dipendente, provvede all'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria, consistente nella possibilità di anticipare e posticipare l'orario di ingresso e di uscita di 30 minuti, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto al medesimo CdR.

2. Per l'individuazione delle fasce temporali di cui al precedente comma, l'ente vi provvede in relazione ai seguenti criteri:

a) *esigenze di servizio*:

a1) devono essere adottate evitando di creare disagio e/o la limitazione all'accesso ai servizi dell'ente da parte dei cittadini utenti;

a2) devono essere adottate evitando di produrre deficit di servizio in termini di qualità, efficacia ed efficienza degli stessi;

b) *esigenze del personale*:

b1) devono tener conto delle necessità del personale in relazione al proprio infungibile ruolo nel contesto della vita familiare e ai bisogni della stessa;

b2) devono tener conto degli effetti critici che la sua introduzione genera o può generare sulle attività del personale non interessato dall'istituto contrattuale in esame.

3. Ciascun Dirigente/titolare di PO provvede, ricorrendone i presupposti, all'introduzione della flessibilità oraria in entrata e in uscita osservando la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 37 - I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

1. L'ente, nei casi in cui debbano essere introdotte innovazioni tecnologiche collegate a processi di riorganizzazione di servizi, provvede, ai sensi dell'art. 5 del presente CDIA, a rendere l'informazione alle OO. SS. firmatarie del CCNL del 21.05.2018 e alle RSU.
2. L'ente, entro 15 gg. successivi all'informazione di cui al precedente comma, convoca la delegazione sindacale per esaminare le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti interessati dall'innovazione.
3. Qualora le innovazioni comportino un aggiornamento professionale del personale interessato, l'ente assicura, in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie, le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione.

Art. 38 - Ferie e riposi solidali

1. L'Ente, in attuazione dell'art. 24 del Dlgs 151/2015 e dell'art. 30 del CCNL 21.5.2018, può attivare l'istituto delle Ferie Solidali mediante il quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dell'Ente, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti,
2. Ogni lavoratore dell'Ente, assunto a tempo indeterminato potrà regalare fino ad un massimo di otto giorni di ferie l'anno, (comunque eccedenti la misura minima di quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire) ad un suo collega bisognoso di dedicare tutte le sue attenzioni a un figlio minorenne.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità, 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.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. 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.
6. 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.

7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. La presente disciplina è ispirato a principi di solidarietà, ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione.

TITOLO VIII

MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 42- Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 43 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

b1) devono tener conto delle necessità del personale in relazione al proprio infungibile ruolo nel contesto della vita familiare e ai bisogni della stessa;

b2) devono tener conto degli effetti critici che la sua introduzione genera o può generare sulle attività del personale non interessato dall'istituto contrattuale in esame.

3. Ciascun Dirigente/titolare di PO provvede, ricorrendone i presupposti, all'introduzione della flessibilità oraria in entrata e in uscita osservando la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 37 - I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

1. L'ente, nei casi in cui debbano essere introdotte innovazioni tecnologiche collegate a processi di riorganizzazione di servizi, provvede, ai sensi dell'art. 5 del presente CDIA, a rendere l'informazione alle OO. SS. firmatarie del CCNL del 21.05.2018 e alle RSU.
2. L'ente, entro 15 gg. successivi all'informazione di cui al precedente comma, convoca la delegazione sindacale per esaminare le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti interessati dall'innovazione.
3. Qualora le innovazioni comportino un aggiornamento professionale del personale interessato, l'ente assicura, in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie, le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione.

Art. 38 - Ferie e riposi solidali

1. L'Ente, in attuazione dell'art. 24 del Dlgs 151/2015 e dell'art. 30 del CCNL 21.5.2018, può attivare l'istituto delle Ferie Solidali mediante il quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dell'Ente, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti,
2. Ogni lavoratore dell'Ente, assunto a tempo indeterminato potrà regalare fino ad un massimo di otto giorni di ferie l'anno, (comunque eccedenti la misura minima di quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire) ad un suo collega bisognoso di dedicare tutte le sue attenzioni a un figlio minorenne.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità, 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.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. 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.
6. 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.

7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. La presente disciplina è ispirato a principi di solidarietà, ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione.

TITOLO VIII

MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 42- Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 43 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: SASSARI **Data:** 01.07.2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	MARIA CHIARA MURGIA	
2. Componente	LINDA LAPILLO	
3. Componente	STEFANO MASALA	
4. COMPONENTE	PIETRO SERRAU	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	**NOME E COGNOME**	**FIRMA**
1. *C.G.I.L. – FP*		
2. *C.I.S.L.- FP*		
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
MELONI ANTONIO	

ALLEGATO 1

Metodologia ai fini della progressione economica

Cat. A

Scheda di valutazione

SCHEDA PEO - CAT. A		
Punteggio Minimo per l'accesso alla selezione		**Esito Media delle valutazioni nell'ultimo triennio**
>= 75% del punteggio attribuibile		
AREA DELLE PERFORMANCE – CAT. A		
Punteggio Massimo attribuibile **alla media delle valutazioni** 90	**Punti attribuibili**	**Punteggio assegnato per media delle valutazioni nell'ultimo triennio (A)**
Media Valutazione = 75	20	
Media Valutazione > 75 ÷<= 85	40	
Media Valutazione > 85 ÷<= 90	60	
Media Valutazione > 90 ÷<= 95	80	
Media Valutazione > 95	100	

Cat. B

Scheda di valutazione

SCHEDA PEO - CAT. B		
Punteggio Minimo per l'accesso alla selezione		**Esito Media delle valutazioni nell'ultimo triennio**
>= 80% del punteggio attribuibile		
AREA DELLE PERFORMANCE - CAT. B		
Punteggio massimo attribuibile media delle valutazioni 90	**Punti attribuibili**	**Punteggio assegnato per media delle valutazioni nell'ultimo triennio (A)**
Media Valutazione = 80	30	
Media Valutazione > 80 ÷<= 85	50	
Media Valutazione > 85 ÷<= 90	70	
Media Valutazione > 90 ÷<= 95	85	
Media Valutazione > 95	90	

AREA DI ARRICHIMENTO PROFESSIONALE - CAT. B			
Corsi di specializzazione organizzati dall'Ente con esame finale	**Valutazione corsi**	**Punteggi attribuibili**	**Punteggi assegnati (B)**
Punteggio Massimo attribuibile 5	Sufficiente	1	
	Buono	2	
	Ottimo	5	
Altri corsi di specializzazione attinenti l'attività lavorativa da assegnare proporzionalmente alle ore di formazione	**Durata (Ore)**	**Punteggi attribuibili**	**Punteggi assegnati (C)**
Punteggio Massimo attribuibile 5	6 ÷ 12	1	
	13 ÷ 24	1,5	
	25 ÷ 36	2	
	37 ÷ 48	2,5	
	49 ÷ 60	3	

	61 ÷ 72	4	
	>72	5	

PUNTEGGIO FINALE VALEVOLE PER LA GRADUATORIA (A+B+C)

Punteggio assegnato quadro- A (90% del punteggio)	
Punteggio assegnato quadro- B (5% del punteggio)	
Punteggio assegnato quadro- C (5% del punteggio)	
TOTALE PUNTEGGIO PER LA GRADUATORIA	

Le variabili B e C entrano nel computo per la determinazione del punteggio finale valevole per la graduatoria solo a condizione che gli interventi formativi derivino da un Piano Annuale di Formazione, ovvero la formazione sia garantita in egual misura a tutto il personale appartenente alla categoria oggetto di valutazione.

Cat. C

Scheda di valutazione

SCHEDA PEO - CAT. C		
Punteggio Minimo per l'accesso alla selezione		**Esito Media delle valutazioni nell'ultimo triennio**
>= 85% del punteggio attribuibile		
AREA DELLE PERFORMANCE - CAT. C		
Punteggio massimo attribuibile media delle valutazioni 90	**Punti attribuibili**	**Punteggio assegnato per media delle valutazioni nell'ultimo triennio (A)**
Media Valutazione = 85	50	
Media Valutazione > 85 ÷<= 90	70	
Media Valutazione > 90 ÷<= 95	85	
Media Valutazione > 95	90	

AREA DI ARRICHIMENTO PROFESSIONALE - CAT. C			
Corsi di specializzazione organizzati dall'Ente con esame finale	**Valutazione corsi**	**Punteggi attribuibili**	**Punteggi assegnati (B)**
Punteggio Massimo attribuibile 5	Sufficiente	1	
	Buono	2	
	Ottimo	5	
Altri corsi di specializzazione attinenti l'attività lavorativa da assegnare proporzionalmente alle ore di formazione	**Durata (Ore)**	**Punteggi attribuibili**	**Punteggi assegnati (C)**
Punteggio Massimo attribuibile 5	6 ÷ 12	1	
	13 ÷ 24	1,5	
	25 ÷ 36	2	

	37 ÷ 48	2,5	
	49 ÷ 60	3	
	61 ÷ 72	4	
	>72	5	

PUNTEGGIO FINALE VALEVOLE PER LA GRADUATORIA (A+B+C)

Punteggio assegnato quadro- A (90% del punteggio)	
Punteggio assegnato quadro- B (5% del punteggio)	
Punteggio assegnato quadro- C (5% del punteggio)	
TOTALE PUNTEGGIO PER LA GRADUATORIA	

Le variabili B e C entrano nel computo per la determinazione del punteggio finale valevole per la graduatoria solo a condizione che gli interventi formativi derivino da un Piano Annuale di Formazione, ovvero la formazione sia garantita in egual misura a tutto ilpersonale appartenente alla categoria oggetto di valutazione.

	37 ÷ 48	2,5	
	49 ÷ 60	3	
	61 ÷ 72	4	
	>72	5	

PUNTEGGIO FINALE VALEVOLE PER LA GRADUATORIA (A+B+C)

Punteggio assegnato quadro- A (90% del punteggio)	
Punteggio assegnato quadro- B (5% del punteggio)	
Punteggio assegnato quadro- C (5% del punteggio)	
TOTALE PUNTEGGIO PER LA GRADUATORIA	

Le variabili B e C entrano nel computo per la determinazione del punteggio finale valevole per la graduatoria solo a condizione che gli interventi formativi derivino da un Piano Annuale di Formazione, ovvero la formazione sia garantita in egual misura a tutto ilpersonale appartenente alla categoria oggetto di valutazione.

Cat. D

Scheda di valutazione

SCHEDA PEO - CAT. D		
Punteggio Minimo per l'accesso alla selezione		**Esito Media delle valutazioni nell'ultimo triennio**
>= 90% del punteggio attribuibile		
AREA DELLE PERFORMANCE CAT. D		
Punteggio massimo attribuibile media delle valutazioni 90	**Punti attribuibili**	**Punteggio assegnato per media delle valutazioni nell'ultimo triennio (A)**
Media Valutazione = 90	80	
Media Valutazione > 90 ÷<= 95	85	
Media Valutazione > 95	90	

AREA DI ARRICHIMENTO PROFESSIONALE - CAT. D			
Corsi di specializzazione organizzati dall'Ente con esame finale	**Valutazione corsi**	**Punteggi attribuibili**	**Punteggi assegnati (B)**
Punteggio Massimo attribuibile 5	Sufficiente	1	
	Buono	2	
	Ottimo	5	
Altri corsi di specializzazione attinenti l'attività lavorativa da assegnare proporzionalmente alle ore di formazione	**Durata (Ore)**	**Punteggi attribuibili**	**Punteggi assegnati (C)**
Punteggio Massimo attribuibile 5	6 ÷ 12	1	
	13 ÷ 24	1,5	
	25 ÷ 36	2	
	37 ÷ 48	2,5	

	49 ÷ 60	3	
	61 ÷ 72	4	
	>72	5	

PUNTEGGIO FINALE VALEVOLE PER LA GRADUATORIA (A+B+C)

Punteggio assegnato quadro- A (90% del punteggio)	
Punteggio assegnato quadro- B (5% del punteggio)	
Punteggio assegnato quadro- C (5% del punteggio)	
TOTALE PUNTEGGIO PER LA GRADUATORIA	

Le variabili B e C entrano nel computo per la determinazione del punteggio finale valevole per la graduatoria solo a condizione che gli interventi formativi derivino da un Piano Annuale di Formazione, ovvero la formazione sia garantita in egual misura a tutto ilpersonale appartenente alla categoria oggetto di valutazione.