

COMUNE DI SAN MARCELLINO

(Provincia di Caserta)



Originale di Deliberazione della Giunta Comunale n° 199 del 18/12/2018

Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Integrativo decentrato per la ripartizione del fondo incentivante anno 2018.

L'anno duemiladiciotto, il giorno diciotto del mese di Dicembre alle ore 12.30 e nella sala delle riunioni della Casa Comunale, convocata nelle forme di legge, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone dei Sigg.ri:

1	Geom. Anacleto Colombiano	Sindaco – Presidente	Presente
2	d.ssa Paola Barone	Vicesindaco	Presente
3	d.ssa Valeria Campaniello	Assessore	Presente
4	Sig. Francesco De Cristofaro	Assessore	Presente
5	Sig. Mario De Santis	Assessore	Presente
6	Sig. Sergio Verdino	Assessore	Presente

- Assume la Presidenza il Sindaco Geom. Anacleto Colombiano.

Partecipa ai lavori della Giunta il Segretario Generale d.ssa Nadia Greco-

Il Presidente, constatata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta alla trattazione dell' O.d.G.-

LA GIUNTA COMUNALE

-Vista l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Integrativo decentrato per la ripartizione del fondo incentivante anno 2018.

-Ritenuta la stessa meritevole d'integrale approvazione;

-Preso atto dei pareri su detta proposta resi dai componenti Uffici, ai sensi dell' art. 49, del D.Lgs. n. 267/2000;

-Con voti unanimi e favorevoli, resi nelle forme di Legge;

DELIBERA

1) Di approvare la proposta di deliberazione avente ad oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Integrativo decentrato per la ripartizione del fondo incentivante anno 2018.

2) Di dichiarare il presente atto, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, riconoscendone l'urgenza, ai sensi della art. 134, comma 4° del D.Lgs n° 267/2000.

Del che è verbale che, letto e confermato, viene come di seguito sottoscritto:

IL Presidente

(Geom. Ariadete Colombiano)

Il Segretario Generale

(d.ssa Nadia Greco)

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

a t t e s t a

che la presente deliberazione:

x – è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma , del D.Lgs. n° 267/2000);

x – resterà affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, ove è stata affissa a decorrere dal 18 DIC. 2018 ai sensi dell'art. 124, comma 1°, del D.Lgs n° 267/2000, col n° _____;

x – è stata trasmessa, con nota 14095 in data 18 DIC. 2018

ai Sigg.ri Capigruppo Consiliari, come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. n° 267/2000.

Il Segretario Generale

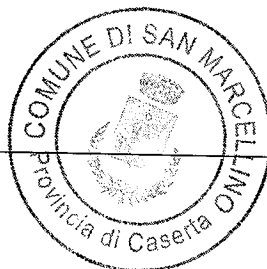
(d.ssa Nadia Greco)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,
attesta

la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico del Comune di San Marcellino in data 18 DIC. 2018 con il n° _____ e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi;

il 18 DIC. 2018



Il Segretario Generale
(d.ssa Nadia Greco)

COMUNE DI SAN MARCELLINO



PROPOSTA DI DELIBERA della GIUNTA COMUNALE

Oggetto: autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Integrativo decentrato per la ripartizione del fondo incentivante anno 2018.

Il Segretario Generale, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;

PREMESSO:

- che l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolga sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi prevedono;
- che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL Funzioni locali per il periodo 2016- 2018;

Rilevato che l'art. 7, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018 dispone quanto segue: "I componenti della delegazione trattante di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designanti dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti";

Rammentato che con deliberazione di Giunta comunale n. G.C.n. 147 del 24.07.2018 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica, ai fini della contrattazione collettiva integrativa;

rilevato:

- che con determina dell'Area Finanziaria n.39 (R.G. n. 351) del 24.07.2018 è stato costituito il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2018;
- che con delibera di G.C.n. 147 del 24.07.2018 sono stati approvati gli indirizzi alla delegazione trattante per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate anno 2018;
- che il comma 5 del CCNL 1/04/1999 così come sostituito dall'articolo 4 del CCNL 22/01/01, al comma 2, prevede che l'ente, costituita la delegazione di parte pubblica, debba convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme;

CONSIDERATO che oggetto della contrattazione non è la definizione del quantum delle risorse finanziarie da destinare, bensì dei soli criteri per destinarli;

VISTO che a seguito delle intraprese trattative (verbali n. 1 del 18.10.2018; n. 2 del 13.11.2018; n.3 del 23.11.2018), veniva raggiunta un'intesa sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo a valere per il 2018;

Vista pertanto l'allegata ipotesi di C.C.D.I. sull'utilizzo delle risorse decentrate – Anno 2018, di cui alla preintesa, in data 04.12.2018, tra la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali;

Dato atto che con nota prot.n. 13563 del 05.12.2018 l'ipotesi di accordo veniva trasmessa al Responsabile dell'area finanziaria per l'acquisizione della Relazione illustrativa alla Contrattazione Integrativa 2018;

Vista la Relazione illustrativa alla Contrattazione Integrativa 2018 sottoscritta dal Responsabile dell'area finanziaria in data 06.12.2018;

Dato atto che con nota prot.n. 13564 del 05.12.2018 l'ipotesi di accordo munita della relazione del Responsabile dell'area finanziaria è stata trasmessa al Revisore per l'acquisizione del relativo parere di competenza;

Visto l'art. 8 del CCNL regioni-autonomie locali del 21.05.2018, recante Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo, il quale prevede che l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo, qualora il controllo sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio ad opera del collegio dei revisori dia esito favorevole;

VISTO che il Revisore dei conti ha trasmesso a questo Ente con nota prot. N. 10477 del 25.09.2018 parere favorevole in merito alla esatta costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2018 e con nota prot.n.14021 del 17.12.2018 parere favorevole circa la compatibilità dei costi dell'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2018 e la coerenza con i CCNL e le norme di legge degli istituti contrattuali in esso previsti;

RITENUTO di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2018, conformemente all'articolato allegato;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Visti i pareri espressi in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'articolo 49 del T.U. EE.LL.;

PROPONE DI DELIBERARE

1. Di dare atto di tutto quanto in narrativa riportato che qui si intende integralmente richiamato;
2. Di approvare i verbali di delegazione trattante n. 1 del 18.10.2018; n. 2 del 13.11.2018; n.3 del 23.11.2018;
3. Di approvare la proposta/ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente anno 2018 allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
4. Di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo relativo all'erogazione delle risorse decentrate ai dipendenti relativa all'anno 2018, definito in sede di accordo tra la Delegazione Trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali/rsu ed allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
5. Di dare atto che la spesa relativa alle risorse decentrate comprensiva di oneri, troverà copertura negli stanziamenti del bilancio 2018;

6. Di dare atto che copia del contratto collettivo decentrato dovrà essere trasmesso telematicamente all'ARAN entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione e pubblicato sul sito del Comune alla sezione "Trasparenza, valutazione e merito";
7. Di dichiarare ad unanimità di voti, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 – IV comma – del D.Lgs. 267/2000.

Il Segretario Comunale
Presidente della delegazione trattante di parte pubblica
dott.ssa Nadia Greco



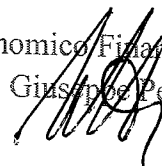
COMUNE DI SAN MARCELLINO
(PROVINCIA DI CASERTA)

OGGETTO: autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Integrativo decentrato Integrativo per la ripartizione del fondo incentivante anno 2018.

Pareri sulla proposta di deliberazione (ex art. 49 comma 1 del d.lgs. n.267/2000)

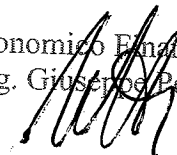
Parere di Regolarità tecnica:
Visto si esprime parere favorevole
San Marcellino, 17.12.2018

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria
Sig. Giuseppe Perrotta



Parere di Regolarità Contabile:
Visto si esprime parere favorevole
San Marcellino, 17.12.2018

Il Responsabile Area Economico Finanziaria
Sig. Giuseppe Perrotta



COMUNE DI SAN MARCELLINO
(Provincia di Caserta)

**PARERE DEL REVISORE DEI CONTI IN MERITO ALL'IPOTESI DI
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2018.**

Il sottoscritto Dott. Aldo Perriello, revisore, nominato con delibera del Commissario straordinario n. 10 del 12/04/2016,

Visti

- i principi contabili emanati dal CNDCEC;
- la determinazione dirigenziale n. 39 del 24.07.2018 avente per oggetto "*Determinazione fondo per risorse decentrate anno 2018*";
- le relazioni illustrative e tecnico – finanziaria in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018;
- la composizione del fondo di produttività per l'anno 2018;
- il D.Lgs 267/2000 e ss. mm;
- l'ipotesi di contratto decentrato integrativo *personale non dirigente* anno 2018;
- l'articolo 40 bis, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001, modificato dall'art. 55 del D.L. 150/2009 e l'art. n. 5 del CCNL 01.04.1999 delle Regioni, Province ed Autonomie Locali, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004, relativamente al controllo da parte dell'Organo di Revisione sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;
- il D. Lgs n. 150/2009 ed in particolare l'art. 16, 23 e 31;
- il D. Lgs n. 141/2011;
- la circolare R.G.S. n. 20 del 08.05.2005;

RICHIAMATO

il proprio parere del 24.09.2018 relativo al *Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018* con cui esprimeva parere favorevole in ordine alla quantificazione della parte stabile del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2018 e delle risorse ripartibili dalla Delegazione Trattante come operata dal Responsabile dell'Area Finanziaria con la richiamata determinazione dirigenziale n. 39 del 24/07/2018;

PREMESSO CHE

- lo stanziamento di eventuali risorse aggiuntive deve essere correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance in materia di merito e di premio di cui agli art. 16 e 31 del D. LGS 150/2009;

- gli obiettivi devono essere coerenti con quelli di bilancio ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa (art. 5, comma 1, D.lgs. n. 150/2009);
- la relazione illustrativa tecnico-finanziaria definisce i criteri di formazione del fondo e di distribuzione delle risorse allocate, conformemente alla normativa di legge ed ai limiti in vigore;

VERIFICATO CHE

- l'Ente nell'anno 2017 ha rispettato i vincoli normativi correlati al raggiungimento degli obiettivi previsti dal pareggio di bilancio;
- l'incidenza della spesa del personale dell'anno 2017, calcolato ai sensi dell'art. 1, commi 557 e ss. della L. 296/2006, è inferiore alla spesa media del triennio 2011-2013;
- i costi derivanti dall'accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse relative all'anno 2018 trovano capienza negli appositi stanziamenti di bilancio di previsione triennio 2018 – 2020 e risultano pertanto compatibili con i vincoli di bilancio del relativo esercizio;
- le risorse da ripartire (art. 35 dell'ipotesi di contratto integrativo) - dedotte dal complessivo fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività di euro 142.900,02 le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche – ammontano ad euro 53.831,63 e corrispondono a quelle rappresentate nella determinazione dirigenziale n. 39 del 24/07/2018;
- tale ipotesi di contratto decentrato per l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999, per l'anno 2018, risulta rispettoso delle norme di legge inderogabili che incidono sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori, nonché sui vincoli meritocratici di distribuzione del salario accessorio;

ESPRIME

parere favorevole all'ipotesi di contratto decentrato integrativo.

San Marcellino, li 17/12/2018

Il Revisore dei conti

Dott. Aldo Perriello



Aldo Perriello

Comune di San Marcellino
Provincia di Caserta

CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO

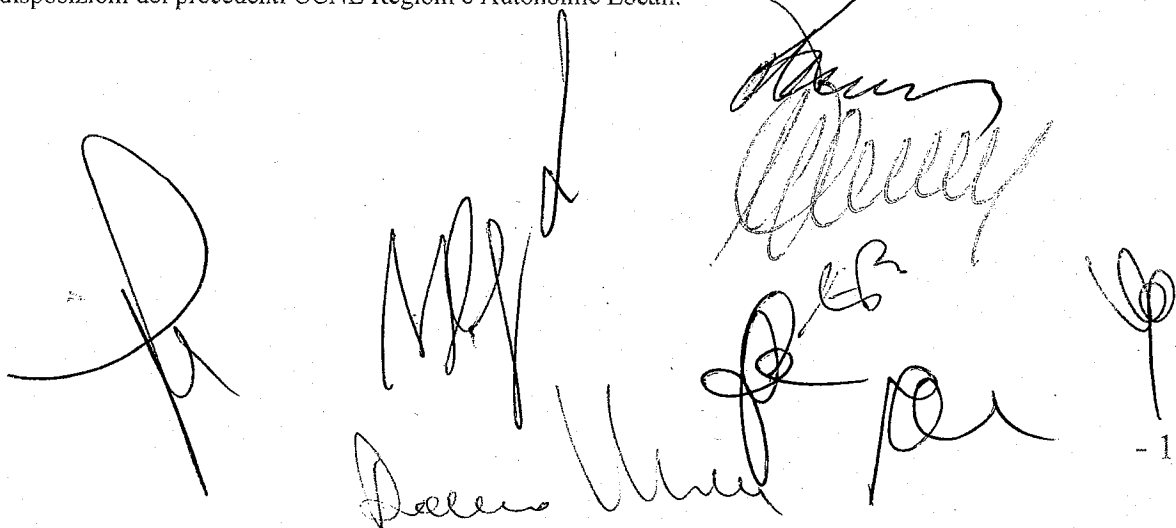
PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi Approvato con Delibera di Giunta Comunale n° 164 del 23/12/2009 e Modificato con Delibera del Commissario Straordinario n° 32 del 22/12/2015;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n° 21 del 23 /02 /2017 e Aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa ed individuale.Deliberazione Originale della Giunta Comunale n°75 del 05.04.2018;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.



- 1 -

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1. Ambito di applicazione e decorrenza
Art. 2. Interpretazione autentica del contratto decentrato

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3. Obiettivi e strumenti
Art. 4. Informazione
Art. 5. Confronto
Art. 6. Organismo paritetico per l'innovazione
Art. 7. Assemblee sindacali
Art. 8. Diritti e agibilità sindacali
Art. 9. Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
Art. 10. Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
Art. 11. Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

- Art. 12. Formazione e aggiornamento
Art. 13. Sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 14. Area delle Posizioni Organizzative
Art. 15. Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
Art. 16. Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo
Art. 17. Produttività miglioramento ed incremento dei servizi. Performance collettiva e individuale.
Art. 18. Progressione economica orizzontale

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Art. 19. Principi generali
Art. 20. Indennità condizioni di lavoro
Art. 21. Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art. 70 quinquies
Art. 22. Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art. 70 quinquies

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

- Art. 23. Indennità di servizio esterno. Art. 56 quinquies
Art. 24. Indennità di funzione Art. 56 – sexies
Art. 25. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 26. Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

- Art. 27. Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge
Art. 28. Indennità di reperibilità
Art. 29. Indennità di turno
Art. 30. Lavoro straordinario
Art. 31. Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
Art. 32. Salario accessorio del personale a tempo determinato
Art. 33. Salario accessorio del personale a part-time
Art. 34. Welfare integrativo

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 35. Disposizione finale

TITOLO VIII- PARTE ECONOMICA

PARTE ECONOMICA - RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2018



Art.
1.
sinda
l'effic
alla c
2.
parteci
obblig
a) parte
b) contra
3. La pa
generale
di inform

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.

Le parti prendono atto del nuovo CCNL 21.05.2018 e che quest'ultimo disciplina in modo innovativo le relazioni sindacali e la contrattazione integrativa decentrata.

Il presente CCDI ha durata triennale 2018/2020, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto decorrente dalla data della sottoscrizione definitiva. La parte economica, per l'anno 2018, viene mantenuta come da precedenti contrattazioni.

Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono con cadenza annuale. La parte economica del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato è valida per l'anno 2018.

2. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo;
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. I soggetti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta di una delle parti e definiscono, in accordo, il significato della clausola controversa; tale accordo ha valore di interpretazione autentica.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

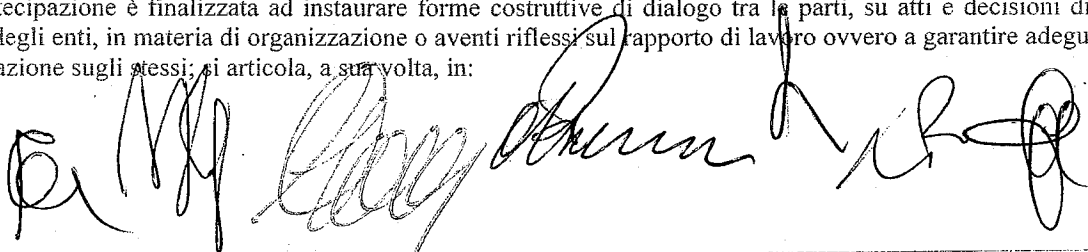
Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa

3. 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; si articola, a sua volta, in:



- informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
- 4) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 ccnl 22/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
 - 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 21.05.2018;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 CCNL 21/05/2018.
 - j) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art.6 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Deve essere costituito entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto Decentrato Integrativo.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7 comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 CCNL 21/05/2018.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 CCNL 21/05/2018.

6. Il personale dipendente eventualmente nominato nell'organismo paritetico per l'innovazione che partecipa alle riunioni è considerato a tutti gli effetti in orario di lavoro.

7. L'Organo paritetico di cui al presente articolo è costituito in forma associata tra più comuni, qualora ciascuno di essi ha un numero di dipendenti inferiore a 300, in analogia a quanto previsto dall'art.9 del CCNL 21.05.2018.

Art. 7 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.

3. I Responsabili delle Unità Organizzative trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.

4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente/responsabile del settore.

6. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 8 Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018;

2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.

3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione del salario accessorio fruibile individualmente i lavoratori che beneficiano di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché i delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

- 5 -

Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate nell'art. 7 del CCNL.
6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione. Tale verbale non ha alcun valore contrattuale, ma solo di riassumere le posizioni delle parti presenti al tavolo negoziale.
7. Ogniquale volta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per valutare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità da acquisire per effetto delle innovazioni proposte.

Art.10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.7, comma 4 del CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art.7, comma 4, lettere a), b), c), d), f), g), h), i), j), u), v), w). Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art.8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.
3. Sulle materie di cui all'art.9, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art.40 bis, comma 1 del D. Lgs. N.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. I caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art.11 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette, compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'art.10 dovesse assumere un' iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'art.3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

TITOLO III - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 12 Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
10. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art.13 Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15, 18 e 47 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

4. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.20 del D.Lgs 81 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità.

5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art.14 Area delle posizioni organizzative

1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali così come previsto dal comma 1 dell'art.14.
2. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Qualora la dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di tale categoria, è possibile, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, secondo le procedure presenti da CCNL.
4. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative nei comuni privi di dirigenza sono conferiti dal Sindaco per un periodo legato al mandato dello stesso. Anche in tale fattispecie applicativa, gli incarichi vengono affidati previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d), con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
5. Ogni tipologia di incarico può essere revocato prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per quanto riguarda la valutazione negativa si considera inferiore al 50% del punteggio attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.
6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato se riconosciuta. L'ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà messo a disposizione dell'interessato.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.
8. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
9. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) e), che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
10. L'ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

11. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a. l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b. i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter
- b) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- c) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- e) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- f) 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 derivanti dai diritti istruttori relativi alle pratiche del SUAP di cui al D. Lgs. 31.03.1998, n.112 e D.P.R. 07.09.2010, n.160 da distribuire previa adozione di apposito regolamento.

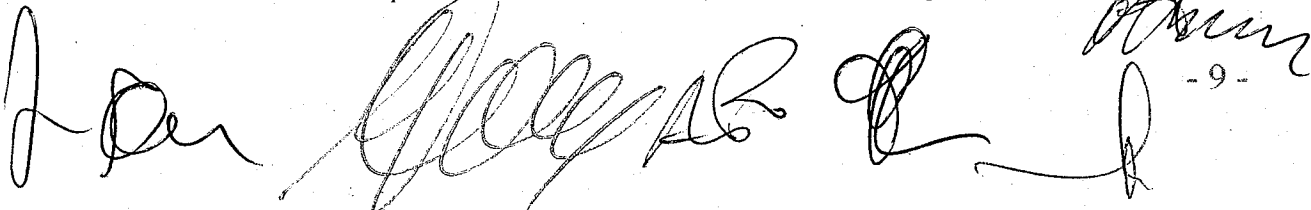
Art.15 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art.16 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

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

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:



- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - c) indennità di condizioni di lavoro;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000; e) compensi per specifiche responsabilità;
 - f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
 - h) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche finanziate con risorse stabili.
 - j) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (**parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco**).

Art.17 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi. Performance collettiva ed individuale.

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono così disciplinate:

Le risorse destinate alla produttività devono essere erogate ai dipendenti a seguito del raggiungimento degli obiettivi che annualmente l'Amministrazione si dà e che affida ai Responsabili di P.O. attraverso il Piano degli obiettivi o con altro strumento di programmazione, quale parte del Piano della Performance.

Il responsabile di PO deve garantire una equa distribuzione degli obiettivi ai propri dipendenti salvaguardando un equo carico di lavoro e coinvolgendo possibilmente l'intero personale dipendente; inoltre la prestazione lavorativa di ciascun dipendente va interamente distribuita, attraverso graduazioni percentuali, tra gli obiettivi dell'ente, la cui elencazione nel Piano Dettagliato degli Obiettivi dovrà contemplare tutte i procedimenti/attività poste in essere dall'ente nell'intervallo temporale considerato, che nel caso in specie è l'anno solare. La valutazione del personale dipendente senza PO deve riguardare anche le Performance di comportamento, secondo i parametri di cui al Sistema di valutazione dell'ente vigente.

Eventuali economie relativamente a tutti gli istituti finanziati andranno a finanziare la produttività/performance.

Art 18 Progressione economica orizzontale

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

2. Le progressioni economiche avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti.

3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'Ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema

permanente di valutazione in vigore presso l' Ente di appartenenza del medesimo.

5. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 85% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel biennio precedente. La selezione è svolta sulla media della valutazione individuale conseguita per il triennio preso in considerazione e a parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- Valutazione conseguita nell'anno corrente;
- Anni di anzianità presso l'ente.

Le concrete modalità saranno oggetto di un apposito regolamento.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.19 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, 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 a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di P.O.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 Responsabile di P.O..
9. 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, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di cui agli artt. che seguono.

Art.20 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018) .

1. Gli enti corrispondono una unica «indennità condizioni di lavoro» destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 17 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 17, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

4. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di P.O..

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

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00

- Euro 10,00 come segue:

a) personale esposto a rischio

€ () /giorno

b) personale esposto a disagio €()/giorno

c) personale con funzioni di agente contabile:

c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad (€ 500.00):

c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra (€ 500.00 ed € 3000,00):

€()/giorno

c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre (€ 3000.00):

€()/giorno

Art.21 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 2 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

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

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

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile di Area, mediante proprio provvedimento di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel provvedimento di nomina il responsabile 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. Il Responsabile 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. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

4. Le indennità di cui alle lettere a) e d) al presente articolo sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 20 del presente contratto. Le indennità di cui alle lettere b) e c) non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 20 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato, convenendo che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

6. Per tutte le tipologie delle indennità di cui alle lettere a) b) c) d) si conviene di determinare in € xxx/annui lordi il valore dell'indennità.

7. L'importo di € xxx (max CCNL € 350,00 annui/lordi) non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui al comma 1 dell'art. 70 quinquies se erogata con la stessa motivazione.

8. La misura della indennità verrà determinata suddividendo il budget definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € xxx (max CCNL € 350,00 annui/lordi).

Art.22 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies.

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a xxx (MAX € 3000.00/annui lordi) per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di P.O. in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Nel provvedimento di nomina il responsabile 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. Il Responsabile 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.
4. 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 comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
5. Le modalità di attribuzione e graduazione economica degli incarichi conferiti ai sensi dei precedenti comma, saranno definite con apposito regolamento sui criteri applicativi, da condividere in sede di contrattazione decentrata con le rappresentanze dei lavoratori.

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.23 Indennità di servizio esterno. (Art.56 quinquies CCNL 2018)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri Euro 1,00 - Euro 10,00, da definirsi in sede di contrattazione decentrata.
2. La misura dell'indennità tra il minimo ed i massimo stabiliti dal CCNL è pari a ___ € giornalieri.
3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del Responsabile.

Art.24 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

1. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

2. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.

3. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile della Polizia Locale mediante proprio provvedimento. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. In esso 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.

4. L'importo dell'indennità è annuale ed è liquidato a consuntivo dell'esercizio di riferimento dopo la necessaria verifica e certificazione da parte del responsabile dell'Area circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.

5. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett f) del CCNL 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito.

6. A 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).

7. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

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

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

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

Art.25 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art.26 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;

b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett.b).

TITOLO VI - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

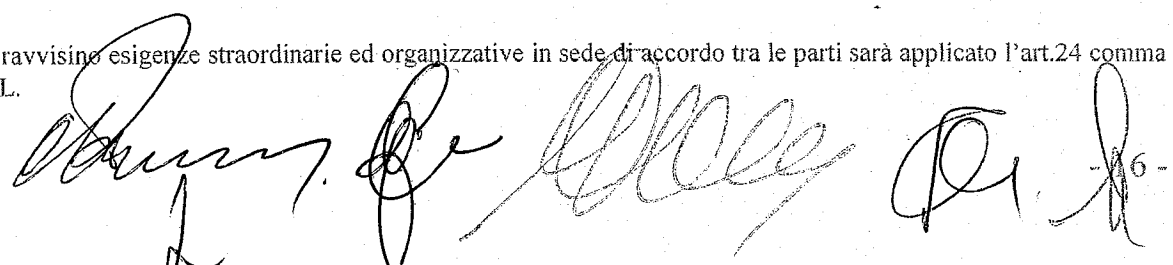
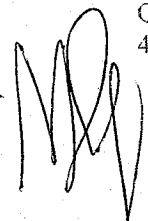
Art.27 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
 - a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
 - b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
 - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati a svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.
4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.
5. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:
 - a) dall'art.61 comma 17, D.L.112;
 - b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

Art.28 Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Qualora si ravvisino esigenze straordinarie ed organizzative in sede di accordo tra le parti sarà applicato l'art.24 comma 4 del CCNL.



4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

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

7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

8. Il servizio è gestito dal Responsabile di Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.

10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art.29 Indennità di turno

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) Turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

-17-

- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001.

Art.30 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di P.O., sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art.23 comma 3 del presente contratto.
3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del CCNL 1.04.1999.
4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.
6. Nel fondo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT, ecc.).

Art.31 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art.55 comma 8 del CCNL 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art.32 Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.33 Salario accessorio del personale a part-time

1. Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.34 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Date le risorse disponibili le parti si riservano l'effettuazione di ulteriori approfondimenti prima dell'attuazione di tale disciplina contrattuale.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.35 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

TITOLO VIII- PARTE ECONOMICA

PARTE ECONOMICA - RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2018

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è stato quantificato in €. 142.900,02; da tale importo, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche già effettuate, residua l'importo di €.53.831,63 che viene per l'anno 2018, tenuto conto di quanto stabilito all'art. 1 così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Fondo per la corresponsione dell'indennità di rischio (art.17, comma 2 lett.d del CCNL del 1 aprile 1999)	€. 1320,00
Fondo per la corresponsione della indennità per servizio prestato in orario notturno, festivo e notturno-festivo) (art.17, comma 2 lett.d del CCNL del 1 aprile 1999)	€.0,00
Fondo per la corresponsione dell'indennità di reperibilità (art.17, comma 2 lett.d del CCNL del 1 aprile 1999)	€ 3000,00
Fondo per la corresponsione dell'indennità di maneggio valori (art.17, comma 2 lett.d) CCNL del 01 aprile 1999)	€.0,00
Fondo per la corresponsione di compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A,B, e C ((art.17, comma 2 lett.e del CCNL del 1 aprile 1999)	€.250,00
Fondo per compensare particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D (17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999	€.900,00
Indennità di turno	€ 0,00
Fondo per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D (17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999	€. 0,00
Produttività collettiva/Piano Obiettivi 2018	€. 48.361,63
TOTALE	€.53.831,63

L'anno duemiladiciotto, il giorno 04 del mese di dicembre, alle ore 10.30 presso la sala Giunta del Comune di San Marcellino (CE) si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	<i>Mario Greco</i>
2. Componente	<i>Antonio Greco</i>
3. Componente	<i>[Signature]</i>
4. Componente	<i>[Signature]</i>

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL	<i>[Signature]</i>
CISL	<i>[Signature]</i>
UIL	<i>[Signature]</i>

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
<i>MICHELE</i>	<i>BARONE</i>
<i>Paolino</i>	<i>[Signature]</i>
<i>Tommaso</i>	<i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>