



REGIONE SICILIANA

COMUNE DI MONTALLEGRO

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. <u>9</u> del registro	LINEE DI INDIRIZZO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA PARTE NORMATIVA ANNO 2018 E TRIENNIO 2019/2021
data <u>30/01/2020</u>	

L'anno duemilaventi, il giorno trenta, del mese di gennaio, dalle ore 13.20 ss., nella sala delle adunanze di questo Comune, regolarmente convocata ai sensi di legge,

LA GIUNTA MUNICIPALE

si è riunita con la presenza dei Signori:

COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
Caterina Scalia	Sindaco		
Schembri Volpe Francesco	Vice Sindaco		
Piruzza Giuseppe	Assessore		
Gagliano Caterina	Assessore		

Partecipa il Segretario comunale dott.ssa Teresa Burgio.

Assume la presidenza della seduta il Sindaco Geom. Caterina Scalia, la quale, accertato che l'odierna seduta è valida per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.

PROPOSTA DI ATTO DELIBERATIVO
DA SOTTOPORRE ALL'APPROVAZIONE DELLA G.M.

Premesso che:

- ai sensi dell'art.2, comma 3, del D.Lgs. n.165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi, e che l'art.40 del citato Decreto prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- l'art.40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.; l'art.47 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016- 2018;
- l'art.7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art.8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- l'art.8, comma 2 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;

Evidenziato che per gli anni 2018 e 2019 non è stata svolta la contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Dato atto che:

- con determinazione n. 53 del 07.12.2018 il Responsabile del settore finanziario provvedeva alla costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2018;
- tale determinazione risultava priva della certificazione da parte del Revisore dei conti;

Richiamati i sottoelencati provvedimenti:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 24/10/2019 avente per oggetto "Approvazione Bilancio di previsione per il triennio 2019/2021";
- la deliberazione di G.M. n. 100 del 18.12.2019, con cui è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli artt. 7, comma 3 e 8, comma 2, del CCNL 21.05.2018, destinata a rappresentare la parte datoriale nelle trattative per la definizione del CDI anno 2018 e 2019 e abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata sulle materie che i C.C.N.L. ad essa demandano, tra le quali la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente e che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, organo deputato ai sensi dell' art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;

Richiamato l'art. 40 del D. Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 75/2017, ed in particolare i commi 3bis e 3quinqües, che disciplinano la contrattazione collettiva integrativa negli enti locali;

Vista la determinazione n. 32 del 16.12.2019 del Responsabile del settore finanziario con la quale è stato costituito il fondo per lo sviluppo delle risorse umane - Anno 2019, e relativa certificazione del Revisore dei conti;

Rilevata la necessità di provvedere all'adozione di apposito regolamento relativo alle modalità ed ai criteri per la ripartizione dell'80% fondo per l'incentivo per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 e s.m.i.,

Visto lo schema del suddetto regolamento, qui allegato, predisposto dall'Ufficio Tecnico e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione (ALL. A);

Considerata la necessità di avviare le trattative per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Ritenuto, in particolare, di dover procedere:

- per l'anno 2018, con la sottoscrizione con le Rappresentanze sindacali di un accordo ponte - parte normativa, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale decentrato - parte normativa è stato sottoscritto il 18.07.2013 ed ha riguardato il periodo 2013- 2015;
- per il triennio 2019-2021, con la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo normativo, a seguito del CCNL 21 maggio 2018;

Visti:

- lo schema di accordo ponte - parte normativa anno 2018 (ALL. B);
- lo schema di Contratto Collettivo Integrativo parte normativa per il triennio 2019-2021 (All. C);

Specificato che il superiore rinvio ai contenuti degli schemi qui allegati e le direttive contenute nel presente provvedimento costituiscono mero indirizzo;

Preso atto del vigente regolamento per la gestione, la misurazione e la valutazione della performance;

Visto l'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., secondo il quale spetta agli organi di governo dettare gli atti d'indirizzo e le direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione, e che, pertanto, spetta alla Giunta Municipale, in sede decentrata, formulare gli indirizzi alla delegazione trattante, per orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, definendo, quindi, le strategie dell'attività posta in essere dalla predetta delegazione trattante;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000. n. 267;

Visto il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Dato Atto che sulla proposta sono stati resi i pareri di regolarità prescritti dall'art. 12 della L.R. 30/00;

Visti:

- il C.C.N.L. 1998-2001 del comparto Regioni ed Autonomie Locali, sottoscritto in data 01/04/1999;
- il Contratto Collettivo Nazionale sull'ordinamento professionale del medesimo comparto;
- il C.C.N.L. del comparto Regioni e Autonomie Locali del 14/09/2000 (c.d. "code contrattuali");
- il C.C.N.L. del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali per il biennio economico 01/01/2000 - 31/12/2001, stipulato in data 05/10/2001;
- il C.C.N.L. del personale Regioni e delle autonomie locali per il quadriennio normativo 2002 - 2005 e il biennio economico 2002 - 2003, stipulato in data 22/01/2004;
- il C.C.N.L. per il Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 2004-2005 stipulato in data 09/05/2006;

- il C.C.N.L. del personale non dirigente del comparto delle Regioni e delle autonomie locali per il quadriennio normativo 2006 - 2009 e il biennio economico 2006 - 2007, stipulato in data 11/04/2008;
 - il C.C.N.L. del personale non dirigente del comparto delle Regioni e delle autonomie locali biennio economico 2008 - 2009, stipulato in data 31/07/2009;
 - CCNL del personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016- 2018 sottoscritto in data 21/05/2018;
- Tutto ciò premesso, visto e considerato,

PROPONE

DI APPROVARE lo schema di regolamento relativo alle modalità ed ai criteri per la ripartizione dell'80% fondo per l'incentivo per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 e s.m.i., come da Allegato A) alla presente.

DI IMPARTIRE le seguenti direttive alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione collettiva decentrata integrativa:

- attenersi, per quanto riguarda la parte normativa del CCDI anno 2018 allo schema di accordo ponte (ALL. B), allegato alla presente per farne parte integrale e sostanziale;
- attenersi, per quanto riguarda la parte normativa del CCDI triennio 2019-2021 allo schema di Contratto Collettivo Integrativo (ALL. C), allegato alla presente per farne parte integrale e sostanziale.

DI APPROVARE:

- lo schema di accordo ponte parte normativa per l'anno 2018 (All. B), allegato alla presente per farne parte integrale e sostanziale;
- lo schema di Contratto Collettivo Integrativo parte normativa per il triennio 2019-2021 (All. C), allegato alla presente per farne parte integrale e sostanziale.

DI SPECIFICARE che il superiore rinvio ai contenuti degli schemi qui allegati e le direttive contenute nel presente provvedimento costituiscono mero indirizzo.

DI PUBBLICARE la presente deliberazione all'Albo pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

DI DARE ATTO che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 18 L. R. 22/2008 così come modificato dall'art. 6, c. 1 della L.R. 11/2015.

DI DICHIARARE l'atto di immediata esecutività onde per messere agli uffici di provvedere all'espletamento degli atti necessari e conseguenti per l'avvio e la conclusione delle trattative di contrattazione decentrata.

DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento al Segretario Comunale ed a tutti i Responsabili di Settore ed alle OO.SS. ed alle RSU

Il Sindaco
Geom. Caterina Scalia


~~~~~

Sul presente proposta che precede, hanno formulato i seguenti pareri:

#### REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, recepito dall'art. 1, comma 1, lettera i), della L.R. 11/12/1991, n. 48, nel testo quale risulta sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30, e dell'art. 147-bis del vigente D.lgs 267/2000, come introdotto dall'art. 3, comma 1, lettera d), legge n. 213/2012, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa.

Addi, 30/01/2020

IL RESPONSABILE DEL SETTORE I  
dott. Salvatore Chiara




#### REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

Visto il predetto parere di regolarità tecnica, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, ai sensi degli artt. 151, comma 4, e 147-bis, comma 1, del vigente D.lgs 267/000, come introdotto dall'art. 3, comma 1, lettera d), legge n. 213/2012.

Addi, 30.01.2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO  
Dott.ssa Anna Rita Gagliano



LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la legge 8/6/1990, n. 142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/19991, n. 48;

Vista la legge regionale 3/12/1991, n. 44;

Dato atto che sulla proposta presa in esame, sono stati acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Ritenuto che la proposta testè esaminata sia meritevole di accoglimento con la narrativa ed il dispositivo in essa contenuti;

Tutto ciò premesso e considerato.

Visto il vigente O.R.EE.LL. e lo Statuto comunale.

Con voti unanimi e palesi, espressi per alzata e seduta,

DELIBERA

di approvare la parte narrativa e motivazionale ed il dispositivo della proposta testè esaminata, che qui s'intendono integralmente riportati.

.....

Successivamente, con separata unanime votazione, espressa per alzata e seduta,

LA GIUNTA COMUNALE

considerata l'urgenza di consentire l'assunzione degli atti conseguenti,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione di immediata esecutività.

=====

Allegato A)



REGIONE SICILIANA  
**COMUNE DI MONTALLEGRO**  
(Libero consorzio comunale di Agrigento)

# **REGOLAMENTO**

***COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LO SVOLGIMENTO DI  
FUNZIONI TECNICHE DA PARTE DI DIPENDENTI PUBBLICI NELL'AMBITO  
DI OPERE/LAVORI, SERVIZI E FORNITURE***

(Art. 113 D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e s.m.i.)

Approvato con deliberazione della G.M.n. \_\_\_\_\_, del \_\_\_\_\_

## INDICE

1. Ambito d'applicazione
2. Costituzione e quantificazione del fondo ex art. 113, c. 2, D.Lgs. 50/2016 --Ripartizione del fondo incentivante
3. Fondo per l'innovazione
4. Personale partecipante alla ripartizione del fondo
5. Distribuzione, ripartizione e liquidazione del fondo
6. Decurtazioni dell'incentivo al personale interessato
7. Onere per l'iscrizione professionale
8. Assicurazioni
9. Disposizioni Varie
10. Rinvio
11. Collegio di raffreddamento dei conflitti
11. Entrata in vigore e forme di pubblicità



## Articolo 1

### AMBITO D'APPLICAZIONE

Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'art. 113, commi 2 e 3 del D. Lgs 18 aprile 2016, n. 50 e s.m.i., recepito nella Regione Siciliana con la Legge regionale 12 luglio 2011, n. 12, come modificata dall'art. 24 della Legge regionale 17 maggio 2016, n. 8 ed aggiornato con le modifiche introdotte dallo Sblocco Cantieri (Legge n. 55/2019) e disciplina i contratti a lavori, servizi e fornitura, nei settori ordinari, affidati all'interno della Regione Siciliana.

## Articolo 2

### COSTITUZIONE E QUANTIFICAZIONE DEL FONDO EX ART. 113, c. 2, D.LGS. 50/2016 e s.m.i.

#### RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE

1. Il fondo di cui all'articolo 113, comma 2 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e s.m.i. è costituito ed alimentato da una somma pari al 2,00% (due per cento) complessivo dell'importo posto a base di gara di ciascuna opera o lavoro, nonché di ciascun servizio e fornitura.
2. L'80% (ottanta per cento) del fondo come sopra computato, (pari all'1,60% dell'importo posto a base di gara) costituisce fondo incentivante ed è ripartito tra il personale dipendente direttamente coinvolto con le modalità specificate nel presente regolamento.
3. Il 20% (venti per cento) del fondo come sopra computato, (pari all'0,40% dell'importo posto a base di gara) costituisce fondo per l'innovazione ed è destinato esclusivamente ai fini di cui all'art. 113, comma 4, del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. così come riportato all'articolo successivo.
4. Gli importi corrispondenti alle percentuali applicate sugli importi a base d'asta saranno inseriti nel quadro economico del costo preventivato dell'opera o del lavoro, del servizio o della fornitura. In sede di approvazione del progetto esecutivo del lavoro, o del progetto/programma attuativo del servizio o della fornitura, si provvede a calcolare l'ammontare esatto del compenso.
3. Relativamente ai criteri di ripartizione del fondo di cui al precedente comma 2, i coefficienti di ripartizione dell'incentivo saranno di norma attribuiti ai componenti del gruppo di lavoro sulla base delle seguenti percentuali:

#### Lavori (attività):

- a) programmazione della spesa per investimenti (partecipazione ai bandi, progetto di fattibilità, redazione del programma triennale) -5,00%;
- b) Verifica e validazione dei progetti -5,00%;
- c) Fase di gara (predisposizione e controllo degli idigara-attività nell'gara e d'appalto partecipazione alla centrale unica di committenza) -15,00%;
- d) Direzione lavori e sicurezza in fase esecutiva -20,00%;
- e) Collaudo tecnico amministrativo, CRE e collaudo statico -15,00%;
- f) Responsabile Unico del Procedimento (fase progetto fattibilità tecnico economica/preliminare) -5,00%;
- g) Responsabile Unico del Procedimento (fase progetto definitivo) -5,00%;
- h) Responsabile Unico del Procedimento (fase progetto esecutivo) -10,00%;
- i) Responsabile Unico del Procedimento (fase direzione lavori e sicurezza) -10,00%;
- j) Responsabile Unico del Procedimento (fase collaudo tecnico amministrativo, CRE e collaudo statico) -10,00%.

#### Servizi e forniture (attività):

- a) Rup - programmazione della spesa per investimenti (analisi dei fabbisogni con relativi atti) -5,00%;

- b) redazione Programma Biennale Servizi e Forniture -5,00%;
- c) Fase di gara (predisposizione e controllo degli di gara -- attività nelle gare partecipazione allacentraleunicadicommitenza-d'appaltoacquistisulMepaoequivalenti)-15,00%;
- d) Direzione esecuzione del contratto e gestione della sicurezza -20,00%;
- e) Collaudo e verifica di conformità -5,00%;
- f) RUP - Fase redazione Programma Biennale Servizi e Forniture - 10,00%;
- g) RUP - Fase gara d'appalto-20,00%;
- h) RUP Fase Direzione e esecuzione del contratto e gestione della sicurezza-15,00%;
- i) RUP Fase Collaudo e verifica di conformità -5,00%;

4. I soggetti destinatari dell'incentivo sono quelli che assumono, in rapporto alla singola attività specifica su indicata, la responsabilità diretta e personale del procedimento, sub-procedimento o attività.
5. Dall'incentivo è escluso il personale con qualifiche dirigenziali.
6. I collaboratori tecnici od amministrativi sono coloro che, in rapporto alla singola attività specifica su indicata, pur non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale (firma di provvedimenti ecc.) svolgono materialmente e/o tecnicamente e/o amministrativamente parte o tutto l'insieme di atti ed attività che caratterizzano l'attività stessa.
7. Di norma ai collaboratori tecnici od amministrativi viene riconosciuta una quota parte dell'attività specifica pari ad un massimo del 15,00% della corrispondente aliquota. La restante quota (del 85%) viene riconosciuta al responsabile dell'attività specifica. Nel caso in cui non vi siano collaboratori per l'attività specifica la totalità della quota relativa viene erogata al responsabile dell'attività.
8. L'aliquota di cui al precedente comma destinata ai collaboratori può essere motivatamente ridotta od incrementata da parte del responsabile di area, sentito il responsabile dell'attività, sulla base della natura, dell'intensità e della partecipazione attiva del/i collaboratore/i. Anche in questo caso il responsabile dell'attività sarà destinatario della parte residua prevista per l'attività su indicata detratta della quota assegnata ai collaboratori.
9. Qualora, per la particolare natura del progetto, si renda necessario attivare una specialistica collaborazione esterna (ove ammesso), il compenso per la prestazione resa dal collaboratore esterno, determina la corrispondente esclusione del compenso al personale interno.
10. Per i compiti svolti dal personale di una centrale unica di committenza nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture per conto di altri enti, può essere riconosciuta, su richiesta della centrale unica di committenza, una quota parte, non superiore ad un quarto, dell'incentivo previsto.
11. A sensi dell'art. 113, comma 3, del D.Lgs. n. 50/2016, le quote parte dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, o veroprivedel predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al presente articolo.
12. Ai fini del presente regolamento si intende per:
  - A) "Responsabile Del Procedimento" (RUP) di cui al D.Lgs 50/2016, il soggetto che viene individuato per ciascun contratto, tenuto conto delle competenze e delle abilitazioni che lo stesso deve possedere secondo quanto indicato dalla legge. Il RUP propone, al Responsabile di Area, l'entità delle competenze individuali dei componenti il Gruppo di Lavoro;
  - B) "Collaboratori Interni": personale tecnico e amministrativo, dipendente dell'Amministrazione, che collabora direttamente alle attività di cui all'art. 1, pur non firmando elaborati o altri documenti;
  - C) "Collaudatore": tecnico e/o gruppo di tecnici che svolgono le operazioni di collaudo indicate

all'art. 102 D.Lgs 50/2016.

- D) "Gruppo Di Lavoro": insieme dei dipendenti che assumono il ruolo di RUP, di collaudatore o che compongono l'Ufficio Direzione Lavori o direttore dell'esecuzione e loro collaboratori interni;
- E) Lavoro: le attività di costruzione, demolizione, recupero, ristrutturazione urbanistica ed edilizia, sostituzione, restauro, manutenzione di opere o lavori, di cui all'allegato I del D.Lgs 50/2016. In qualsiasi modo realizzata (appalto, concessione, in amministrazione diretta, leasing, contratto di disponibilità ecc.).
- F) "Fondo": Fondo Incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del Decreto Legislativo 50/2016.
- G) "Fondo Per Funzioni Tecniche": parte del Fondo destinata all'incentivazione dei dipendenti (80% del Fondo).

### Articolo 3

#### FONDO PER L'INNOVAZIONE

1. Il 20,00% delle risorse finanziarie del fondo di cui all'art. 1 del presente regolamento, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazione e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica e informatica per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.
2. Una parte delle risorse può essere utilizzata per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocinio informativo e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.
3. Il fondo per l'innovazione come sopra determinato viene computato su tutte le forme incentivanti computate a norma del presente regolamento. Viene assegnato ad apposito capitolo di bilancio, ponendolo a carico degli stanziamenti previsti per la realizzazione dei singoli lavori, ed è assoggettato ad un vincolo di destinazione in rapporto a quanto previsto dalla legge e dal presente regolamento.
3. Nella determinazione delle modalità di utilizzo delle risorse di cui al presente articolo avranno la priorità le esigenze di innovazione dei settori tecnici del Comune.
4. Il Responsabile competente per la pianificazione annuale e l'utilizzo delle risorse di cui al presente articolo è il Responsabile di Area.

### Articolo 4

#### PERSONALE PARTECIPANTE ALLA RIPARTIZIONE DEL FONDO

1. Ai fini della ripartizione del fondo, il personale interessato è quello individuato dall'articolo 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, in relazione alla natura dell'appalto di lavoro, servizio o fornitura ed alla funzione che dovrà svolgere nell'ambito del procedimento in rapporto alle attività specifiche indicate all'art. 1.
2. I responsabili dei procedimenti, pur mantenendo le prerogative che la legge loro assegna,

fanno riferimento al Responsabile di Area cui appartengono, se persona diversa, ovvero al dirigente/funziario apicale perché siano assicurate le risorse umane e strumentali necessarie al perseguimento degli obiettivi assegnati.

3. Il Responsabile del procedimento provvede a creare le condizioni affinché il processo realizzativo dell'intervento risultando condotto in modo unitario in relazione ai tempi e ai costi preventivati, alla qualità richiesta, alla manutenzione programmata, alla sicurezza e alla salute dei lavoratori ed in conformità a qualsiasi altra disposizione di legge in materia.

#### Articolo 5

### DISTRIBUZIONE, RIPARTIZIONE E LIQUIDAZIONE DEL FONDO

1. La distribuzione del fondo tra le diverse figure professionali di natura tecnica ed amministrativa costituenti il gruppo di lavoro è stabilita dal Responsabile di Area in conformità agli atti di costituzione dei gruppi dopo aver accertato la rispondenza tra quanto preordinato e quanto realizzato nei tempi definiti, nonché il corretto e puntuale svolgimento delle attività assegnate a ciascun dipendente.
2. La determina di liquidazione degli incentivi è di competenza del Responsabile di Area che vi provvede sulla scorta delle note di liquidazione ricevute dal competente Responsabile del procedimento.
3. In caso di disaccordo tra il Responsabile del Procedimento ed il Responsabile di Area sulle modalità di ripartizione del fondo tra il personale dipendente sarà il parere del secondo a prevalere.
4. La ripartizione tra il personale originariamente individuato, al fine di confermare l'effettivo contributo singolarmente apportato, sarà oggetto di verifica al termine della prestazione resa, con le stesse modalità della fase iniziale. Nel solo caso di significativa differenza fra i contributi inizialmente ipotizzati e quelli effettivamente corrisposti dai singoli dipendenti si procederà all'adeguamento della percentuale dell'incentivo.
5. Gli incentivi maturati a favore dei dipendenti sono liquidati in busta paga ai dipendenti interessati previo accertamento dei presupposti di erogabilità dell'incentivazione.
6. La liquidazione avverrà con cadenza periodica trimestrale per tutte le attività specifiche definitivamente concluse.

#### Articolo 6

### DECURTAZIONI DELL'INCENTIVO AL PERSONALE INTERESSATO

1. Si stabilisce che l'incentivo erogato ai sensi del presente regolamento verrà ridotto nei seguenti casi:
  - \* ritardo pari o inferiore a giorni 120: -5,00%
  - \* ritardo superiori a giorni 120: -10,00%
2. La riduzione verrà operata nei confronti dei soli dipendenti responsabili delle attività specifiche (di cui alle tabelle dell'articolo 1) a cui sono ascrivibili i ritardi o gli incrementi di costo dell'opera.
3. Qualora l'incremento del costo o dei tempi di esecuzione, pur essendo imputabili al personale interno, non siano specificamente ascrivibili ad uno o più soggetti determinati, la riduzione di incentivo sarà effettuata in termini generalizzati nei confronti di tutto il personale coinvolto.
4. Non costituiranno mai motivo di decurtazione dell'incentivo le seguenti ragioni:

- incrementi di costo, sospensioni, proroghe e altre motivazioni correlate alle modifiche contrattuali di cui all'art. 106, comma 1, lettere a) b) c) d) e) del D.Lgs. n. 50/2016;
- sospensioni e proroghe dei lavori dovute a ragioni di pubblico interesse, eventi estranei alla volontà della Stazione Appaltante, o altre motivate ragioni estranee al personale incentivato;
- ritardi imputabili esclusivamente alla ditta soggetti a penale per ritardo.

#### ART. 7

#### ONERE PER L'ISCRIZIONE PROFESSIONALE

1. Nei limiti ammessi dalla legge, l'amministrazione provvede al rimborso delle spese per l'iscrizione agli albi professionali dei tecnici effettivamente incaricati della progettazione, direzione lavori, sicurezza e dei collaudatori statici dietro presentazione di copia del versamento e a far data dall'entrata in vigore della legge.

#### ART. 8

#### ASSICURAZIONI

1. Per le assicurazioni dei progettisti si applica quanto espressamente previsto dall'Art. 24 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. che, al comma 4, espressamente stabilisce che "sono a carico delle stazioni appaltanti le polizze assicurative per la copertura dei rischi di natura professionale a favore dei dipendenti incaricati della progettazione."
2. Gli oneri connessi alle assicurazioni previste dalla legge e dal presente articolo verranno, di norma, imputati sul progetto a cui si riferiscono ovvero stanziati autonomamente dalla Stazione Appaltante.

#### Articolo 9

#### DISPOSIZIONI VARIE

1. In caso di perizie di variante e suppletive, in presenza di prestazioni che di fatto comportano un'attività tecnica aggiuntiva, l'incentivo va riconosciuto sull'importo della perizia di variante e suppletiva.
2. L'interpretazione autentica del presente regolamento competerà alla Giunta Comunale. Sono capacitate a chiederla l'interpretazione autentica i seguenti soggetti:
  - a) la R.S.U.
  - b) n. 3 dipendenti interessati dalla ripartizione;
  - c) I Responsabili di Area e i funzionari apicali comunali competenti per materia;
  - d) il Sindaco e tutti gli Assessori;

#### Articolo 10

#### RINVIO

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento trovano applicazione le disposizioni di leggi e di regolamenti vigenti in materia.

#### ART. 11

#### COLLEGIO DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

1. Nel caso dovessero emergere contestazioni in ordine alla corretta applicazione del presente regolamento, il soggetto che si ritiene leso, entro 10 giorni dall'adozione dell'atto oggetto di contestazione, prima di adire a qualsiasi azione anche di natura giudiziaria, dovrà rimettere la controversia ad un collegio di "raffreddamento dei conflitti" cosicomposto:

- a) Dipendente che ha sollevato la controversia (o suo rappresentante anche qualora trattasi di piùdipendenti);
- b) Responsabile di Areainteressata;
- c) Rappresentante della R.S.U.;
- d) Sindaco o suodelegato.

Il collegio si dovrà riunire entro 10 giorni e dovrà esprimersi entro i successivi 10 giorni.

2. Nel caso in cui nell'ambito del Collegio di cui trattasi si raggiunga un accordo unanime l'organo che ha emesso il provvedimento è tenuto ad adeguarvisi e a modificare coerentemente l'attoemanato.

#### Articolo 12

#### ENTRATA IN VIGORE E FORME DI PUBBLICITÀ

1. Il presente Regolamento si applica alle attività compiute dopo il 19.04.2016, data di entrata in vigore del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. e quindi da calcolare ai progetti esecutivi (o all'ultimo livello di progettazione da porre a base di gara) approvati dopo il 19.04.2016 nonché ai contratti affidati dopo il 19.04.2016.
2. Il regolamento non si applica per appalti di opere o di lavori pubblici, servizi e forniture di importo inferiore ad euro 5.000,00.
3. Qualora il presente regolamento risultasse incompatibile, in tutto o in parte, con disposizioni legislative nazionali e regionali sopravvenute, esso dovrà considerarsi automaticamente modificato in conformità alle nuove norme, se esse risultino automaticamente applicabili; diversamente, esso deve essere modificato, seguendo la procedura di legge, entro 30 giorni dall'entrata in vigore delle norme sopravvenute.



ALL. B

**ACCORDO PONTE - CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2018 - COMUNE DI MONTALLEGRO**

In data \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_, presso la sede municipale del Comune di Montallegro sita in Corso Vittorio Emanuele, si sono riuniti: \_\_\_\_\_

**Per la parte datoriale:**

\_\_\_\_\_

**Per la parte sindacale:**

\_\_\_\_\_

**Articolo 1**

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Comune di Montallegro.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa.

A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale è stato sottoscritto il 18.07.2013 ed ha riguardato il periodo 2013- 2015, le parti convengono di applicare il sopra citato CCDI sottoscritto il 18/07/2013 anche all' anno 2018, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.



REGIONE SICILIANA

**COMUNE DI MONTALLEGRO**

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

**CONTRATTO COLLETTIVO**

**DECENTRATO INTEGRATIVO**

**Periodo 2019-2021**



**COMUNE DI MONTALLEGRO**  
**Libero consorzio comunale di Agrigento**

L'anno \_\_\_\_\_, il giorno \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_, alle ore \_\_\_\_\_  
presso la sede comunale sita in corso Vittorio Emanuele, si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte datoriale:

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Delegazione di parte sindacale:

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Hanno sottoscritto il seguente contratto decentrato integrativo concernente l'attuazione a livello locale del CCNL 21 maggio 2018 per il personale privo di qualifica dirigenziale per il periodo 2019/2021, giusta autorizzazione alla sottoscrizione deliberazione di G.M. n. \_\_\_\_\_

## INDICE

*Disposizioni preliminari*

### **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

*Art. 1 - Ambito di applicazione e durata del contratto collettivo decentrato integrativo*

*Art. 2 - Interpretazione Autentica*

### **TITOLO II - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

*Art. 3 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali*

*Art. 4 - Diritti e libertà sindacali*

*Art. 5 - Diritti e agibilità sindacali*

*Art. 6 - Partecipazione dei lavoratori*

### **TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO**

*Art. 7 - Flessibilità oraria*

*Art. 8 - Lavoro straordinario e supplementare*

*Art. 9 - Banca delle ore*

*Art. 10 - Turno*

*Art. 11 - Reperibilità*

*art. 12 - Smart working*

*Art. 13 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro*

*Art. 14 - Criteri relativi alla Formazione*

*Art. 15 - Eccedenza di personale*

### **TITOLO IV - Utilizzo risorse per la politica di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

*Art. 16 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ( risorse decentrate)*

*Art. 17 - Principi generali*

*Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro*

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

*Art. 20 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018*

*Art. 21 - Indennità di funzione di Polizia Locale*

*Art. 22 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale*

*Art. 23- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato*

*Art. 24 - Premi correlati alla performance*

*Art. 25 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge - correlazione*

*Art. 26 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O.*

*Art. 27- Criteri per la definizione delle procedure di progressione economica*

### **TITOLO V - PRIVACY, MONITORAGGIO E NORME FINALI**

*Art. 28 - Tutela della Privacy*

*Art. 29 - Monitoraggio e verifiche*

*Art. 30 - Norme finali*

## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.
3. I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:
  - a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
  - b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
  - c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
  - d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – diretta applicazione);
  - e) non possono avere contenuti difformi dalle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009).
4. Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, le parti hanno l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.
5. La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:
  - a) Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
  - b) Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 e s.m.i.);
  - c) Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) al presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte dell'organo di controllo;
  - d) Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Ambito di applicazione e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente di qualifica non dirigenziale del Comune di Montallegro, inquadrato nelle categorie A - B - C - D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo:
  - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate ex art. 68 del CCNL 21 maggio 2018 possono essere negoziati con cadenza annuale.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare

l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

#### Art. 2 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018).
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

### --- TITOLO II - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

#### Art. 3 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, si individuano i contingenti di personale le cui prestazioni sono da ritenersi indispensabili e pertanto devono essere garantite nei settori o servizi dell'Amministrazione comunale di Montallegro, come di seguito indicato:

| Servizi o uffici      | Funzioni essenziali                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stato civile          | Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte.<br>Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Elettorale            | Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.                                                                                                                                                                                                                                           |
| Cimiteriale           | Ricevimento e inumazione delle salme                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Polizia municipale    | Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:<br>a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;<br>b. attività antinfortunistica e di pronto intervento;<br>c. assistenza al servizio attinente alla rete stradale;                                                                                                                               |
| Servizi del personale | Limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese |

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i Responsabili di settore, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
  - b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
  - c. durante lo sciopero i responsabili di settore dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
  - d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
  - e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o altri mezzi di comunicazione/diffusione.
  3. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

4. In riferimento ai servizi essenziali indicati al comma 1 del presente articolo, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero suddivisi per servizio, categoria e profilo professionale di appartenenza:

**Contingenti**

| Servizio              | N. unità | Cat. | Profilo                                     |
|-----------------------|----------|------|---------------------------------------------|
| Stato civile          | 1        | C    | Istruttore amministrativo (in reperibilità) |
| Elettorale            | 1        | C    | Istruttore amministrativo                   |
| Cimiteriale           | 1        | A    | Operatore                                   |
| Polizia municipale    | 1        | C    | Agente di polizia municipale                |
| Servizi del personale | 1        | C    | Istruttore amministrativo o contabile       |

**Art. 4 - Diritti e libertà sindacali**

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 7 agosto 1998 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge n. 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNQ. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., salvo che si svolgano fuori orario di lavoro;
- d) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNQ, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea, l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

**Art. 5 - Diritti e agibilità sindacali**

1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNQ del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U., le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e/o di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.ii..

#### **Art. 6 - Partecipazione dei lavoratori**

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
  - Innovazioni organizzative nel lavoro;
  - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
  - Promozione delle pari opportunità;
  - Qualità dei servizi erogati;
  - Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine, il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione stessa.

### **TITOLO III – RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 7 - Flessibilità oraria**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è concessa flessibilità oraria giornaliera di 30 minuti in entrata ed in uscita, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici e possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di settore.
3. Tale flessibilità, che non concorre al raggiungimento del monte ore mensile o annuale per i permessi brevi, dovrà essere recuperata entro il mese di maturazione del debito orario, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di settore di appartenenza, salvo impedimenti, oggettivi ed imprevisti, che non consentano al lavoratore il recupero orario entro i termini sopra indicati.
4. La flessibilità oraria può essere fruita previa comunicazione al proprio Responsabile di settore.
5. Per quanto non previsto, si rinvia alla disciplina contenuta all'art. 27 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.

#### **Art. 8 - Lavoro Straordinario e supplementare**

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000, art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Per il personale a tempo parziale si rimanda, altresì, alle disposizioni previste dall'art. 55 del CCNL 21.5.2018 in materia di lavoro supplementare.
3. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
4. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
5. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo dell'anno successivo.
6. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e, se non utilizzate, non costituiscono economie del fondo e, pertanto, non possono essere utilizzate per impinguare lo stesso.
7. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di settore cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Al momento dell'autorizzazione il Responsabile di settore potrà prevedere che la prestazione di lavoro straordinaria venga compensata con la fruizione di riposo. Il dipendente potrà manifestare la propria accettazione al momento della comunicazione della disposizione autorizzativa.

8. Le parti concordano che, per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, arrotondata all'unità, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.
9. Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

#### **Art. 9 - Banca delle ore**

1. E' istituita nell'Ente la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Il limite individuale annuo di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente nel limite complessivo annuo di n. 25 ore annue. Per il personale a tempo parziale il suddetto limite complessivo annuo dovrà essere riproporzionato in relazione al proprio orario di lavoro.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente all'autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
5. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018;
6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile da compilarli a cura dell'Ufficio Personale.
7. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
8. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
9. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
10. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
11. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

#### **Art. 10 - Turno**

1. Il Comune, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. E' esclusa la turnazione qualora il servizio possa essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.
2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.
3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.
4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza della P.O.
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicinato tra il personale turnista.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rimanda alle previsioni dell'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
8. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.



#### **Art. 11 – Reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità è riconosciuta solo se preventivamente istituita e calendarizzata, con le modalità e con gli importi previsti dal CCNL. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'Ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.
2. Il servizio di pronta reperibilità prevede che in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Ciascun dipendente non può essere mosso in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.

#### **Art. 12 – Smart working**

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Con apposito regolamento verranno definite le modalità ed i criteri applicativi, con il coinvolgimento del progetto di smart working del personale impegnato nei servizi comunali appositamente individuati.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il Responsabile di settore sulla base delle esigenze di servizio.
5. Le giornate di smart working non fruitive potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

#### **Art. 13- Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U., vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno, altresì, predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

#### **Art.14 – Criteri relativi alla Formazione**

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione, anche on line, del personale da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
  - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente



identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.

#### **Art. 15 - Eccedenza di Personale**

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

### **TITOLO IV - UTILIZZO RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

#### **Art. 16 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)**

Le Parti concordano:

- a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della correttezza. Pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i).

#### **Art. 17 - Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di competenza dei responsabili di posizione organizzativa previa apposita conferenza di servizi.
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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, salvo espressa previsione legislativa o contrattuale; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente Titolo potranno essere portati in aumento al fondo dell'anno successivo.
9. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino le condizioni e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo delle risorse decentrate.
10. La liquidazione delle indennità avviene a consuntivo e a seguito della verifica della sussistenza dei relativi presupposti, con apposito atto della P.O.

## Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa, previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino le condizioni e con l'accertamento della previsione delle risorse economiche nel fondo delle risorse decentrate.

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,50 – Euro 2,00.

4. La misura di cui al comma 1 viene definita sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali.

6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL del 21.05.2018.

7. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati:

- Si definisce attività **disagiata** quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:
  - a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
  - b) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 1);
  - c) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi resi fuori dalla normale sede di lavoro ovvero di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare eventualmente resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio (peso causale 3);
  - d) Ampia flessibilità del modello organizzativo del servizio, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con:
    - flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana;
    - disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi orari necessari al funzionamento del servizio;
    - necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione- eventi e manifestazioni) (peso causale 5);
- Si definisce attività **rischiosa** quella del personale che opera con prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale:
  - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
  - b. per l'impiego di mezzi meccanici, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, traumi, ect;
  - c. per le prestazioni di lavoro nella manutenzione stradale e/o verde pubblico che comportano esposizione al contatto con catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
  - d. Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
  - e. Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;
  - f. attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
  - g. Ad attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione;
  - h. Lavori di necrofori fossori e necrofori esumatori;

La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano.

L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento viene determinato, in funzione dei fattori sopra indicati, nel modo seguente:

- a) Indice di rischio assente (peso causale 0);
  - b) indice di rischio basso (peso causale 1);
  - c) indice di rischio medio (peso causale 3);
  - d) indice di rischio alto (peso causale 5).
- Si definisce attività di **maneggio valori** quella del personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.
- La pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto è la seguente:
- a) nessun maneggio valori (peso causale 0);
  - b) riscuotitori speciali, agenti contabili, agenti pagatori (peso causale 1);
  - c) sostituti economi (peso causale 3);
  - d) economi (peso causale 5).

Qualora ricorra almeno una delle sopra citate condizioni di lavoro, si attribuisce per le caratteristiche degli enti interessati il seguente punteggio:

| Indice di Ente | Fino a 3.000 ab. | Da 3.001 a 15.000 ab. | Enti oltre 15.000 ab. |
|----------------|------------------|-----------------------|-----------------------|
| pesatura       | 1                | 3                     | 5                     |

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa:

|                   |                        |                                           |                       |                 |
|-------------------|------------------------|-------------------------------------------|-----------------------|-----------------|
| Disagio           | (nessun disagio)       | Disagio tipo b)                           | Disagio tipo c)       | Disagio tipo d) |
| Pesatura disagio  | 0                      | 1                                         | 3                     | 5               |
| Rischio           | Nessun rischio         | Rischio basso                             | Rischio medio         | Rischio alto    |
| Pesatura rischio  | 0                      | 1                                         | 3                     | 5               |
| Maneggio Valori   | Nessun maneggio valori | Agenti pagatori, contabili e riscuotitori | Sostituti economi     | Economi         |
| Pesatura maneggio | 0                      | 1                                         | 3                     | 5               |
| Indice di Ente    | Fino a 3.000 ab.       | Da 3.001 a 15.000 ab.                     | Enti oltre 15.000 ab. |                 |
| pesatura          | 1                      | 3                                         | 5                     |                 |

Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità potrà essere erogata come appresso:

| Punteggio dei 4 fattori | Fascia indennità |
|-------------------------|------------------|
| Da 2 a 5 punti          | €1,30            |
| Da 6 a 10 punti         | €1,50            |
| Oltre 10 punti          | €2               |

8. Il Responsabile di settore di appartenenza attesta annualmente, con specificato atto, lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori e ne autorizza la liquidazione, indicando, tra l'altro, i soggetti beneficiari e i giorni di effettiva maturazione della relativa indennità.

9. Si precisa, rispetto alla stessa unità di personale, che:

- qualora, ricorrano più di una attività da remunerare con l'indennità di condizione di lavoro, per la determinazione della fascia di indennità si sommano i punteggi di ciascuna attività.
- qualora all'interno della stessa attività ricorrano diverse fattispecie contrattualmente previste, per la determinazione della fascia di indennità si farà riferimento alla fattispecie con il punteggio più alto.

#### **Art. 19 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018**

1. Per specifiche responsabilità si intendono le seguenti attività:

- Coordinamento di un Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi complessi in piena autonomia organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi;
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria;
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.3.1999.

3. L'Ente propone annualmente il budget da assegnare alle specifiche responsabilità.

4. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche posizioni non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale e alla RSU. In sede di prima applicazione, ai fini della valutazione, da effettuare a cura delle singole P.O., del livello di responsabilità attribuito ai dipendenti, si terrà conto dei provvedimenti già adottati. Ai fini dell'applicazione della piattaforma per gli anni successivi, l'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza delle P.O., finalizzata alla individuazione degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. La P.O. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. La P.O. dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza nel caso in cui intenda rimodulare in aumento o in diminuzione i responsabili dei servizi individuati.

6. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:

| <b>ELEMENTI DI VALUTAZIONE</b> |                                                          |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>18 Punti max</b>            | <b>Organizzazione (A)</b>                                |
| <b>21 Punti max</b>            | <b>Complessità (B)</b>                                   |
| <b>21 Punti max</b>            | <b>Livello di autonomia (C)</b>                          |
| <b>15 Punti max</b>            | <b>Attività gestita (D)</b>                              |
| <b>21 Punti max</b>            | <b>Responsabilità (E)</b>                                |
| <b>4 Punti</b>                 | <b>Incarico di sostituzione del titolare di P.O. (F)</b> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p><b>Organizzazione (A)</b><br/> <b>VALUTAZIONE MASSIMA 18 punti</b></p> <p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di settore e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: - nessun dipendente, nessun punteggio - fino a due, basso - da tre a cinque, medio - da sei in poi alto) (punti 1-3-6)</li> <li>2. Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (punti 1-3-6)</li> <li>3. Grado relazioni interne: basso-medio-alto (punti 1-3-6)</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|  | <p><b>Complessità (B)</b><br/> <b>VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti</b></p> <p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di settore e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto del:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grado complessità giuridica basso-medio-alto (2- 4 -7)</li> <li>2. Grado complessità tecnica basso-medio-alto (2- 4 -7)</li> <li>3. Grado complessità gestionale: basso-medio-alto (2- 4 -7)</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|  | <p><b>Livello di autonomia (C)</b><br/> <b>VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti</b></p> <p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di settore e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Punti 7: Il soggetto svolge incarichi che comportano un basso livello di autonomia operativa.</li> <li>2. Punti 14: Il soggetto svolge incarichi che comportano un medio livello di autonomia operativa.</li> <li>3. Punti 21: Il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|  | <p><b>Attività gestita (D)</b><br/> <b>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</b></p> <p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di settore in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile e, al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Punti 5: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previste da leggi o regolamenti;</li> <li>2. Punti 10: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.);</li> <li>3. Punti 15: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno, rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).</li> </ol> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Responsabilità (F)</b><br><b>VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti</b><br>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di settore e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:<br>1. Responsabilità civile: basso-medio-alto (2-4-7)<br>2. Responsabilità penale: basso-medio-alto (2-4-7)<br>3. Responsabilità contabile: basso-medio-alto (2-4-7) |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                            |
|--|----------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>Incarico di sostituzione del titolare di P.O. (F)</b><br><b>Punti 4</b> |
|--|----------------------------------------------------------------------------|

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

- determinazione del budget;

- quantificazione per ciascun lavoratore interessato della relativa indennità, in funzione del punteggio ottenuto, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00.

8. Nel caso in cui dalla sommatoria delle indennità, così come sopra determinate e teoricamente dovute a ciascun lavoratore interessato, dovesse derivare il superamento del budget previsto, le indennità saranno riproporzionate in relazione all'effettivo stanziamento.

9. Nel caso di lavoratore part-time, l'indennità di cui al presente articolo sarà riproporzionata in ragione dell'impegno orario.

#### **Art. 20 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018**

1. L'indennità di specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2, è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale degli Enti e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'importo massimo di € 350 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 14, se erogata con la stessa motivazione.

3. La detta indennità prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile P.O., previo accertamento della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale e alla RSU.

5. Nel caso di lavoratore part-time, l'indennità di cui al presente articolo sarà riproporzionata in ragione dell'impegno orario.

#### **Art. 21 – Indennità di funzione di Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018, le attività che danno luogo alla corresponsione dell'indennità sono le seguenti:

- ✓ Coordinamento di un servizio e dei correlati procedimenti amministrativi in piena autonomia organizzativa;
- ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi;
- ✓ Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000 € è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:

A) **Organizzazione:** max punti 18

1. Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: - nessun dipendente, nessun punteggio; - fino a due, basso; - da tre a cinque, medio; - da sei in poi, alto; (1-3-6)
2. Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-6)
3. Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-6)

**B) Grado di complessità: max punti 21**

1. Complessità giuridica: basso-medio-alto (2- 5 --7)
2. Complessità tecnica: basso-medio-alto (2- 5 --7)
3. Complessità gestionale: basso-medio-alto (2- 5 --7)

**C) Grado rivestito: max punti 16**

| Cat. | Grado                                        | Punti |
|------|----------------------------------------------|-------|
| D    | - Commissario capo<br>funzionario            | 16    |
|      | - Commissario ispettore<br>superiore         |       |
| C    | - Ispettore Capo                             | 14    |
|      | - Ispettore principale                       | 12    |
|      | - Ispettore                                  |       |
|      | - Assistente Capo<br>- Assistente di Polizia | 10    |

**D) Caratteristiche Sociali – Ambientali: max punti 20**

| Presidi di sicurezza locali | Punti |
|-----------------------------|-------|
| Assenza                     | 20    |
| Presenza di almeno uno      | 10    |
| Presenza di più di uno      | 5     |

**E) Caratteristiche Dimensionali – Istituzionali: max punti 10**

| Caratteristiche Dimensionali | N° Abitanti     | Punti |
|------------------------------|-----------------|-------|
| Ente con popolazione         | <= 1.000        | 3     |
| Ente con popolazione         | >1.000 <= 5.000 | 5     |
| Ente con popolazione         | >5.000 <=15.000 | 8     |
| Ente con popolazione         | >15.000         | 10    |

**F) Responsabilità: max punti 15**

1. Responsabilità civile: basso-medio-alto (1-3-5)
2. Responsabilità penale: basso-medio-alto (1-3-5)
3. Responsabilità contabile: basso-medio-alto (1-3-5)

3. L' Ente propone annualmente il budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile di settore vigilanza. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale e alla RSU. Il Responsabile verifica periodicamente, anche ai fini della eventuale rimodulazione dell'indennità, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Responsabile di settore.

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

- determinazione del budget;

- quantificazione per ciascun lavoratore interessato della relativa indennità, in funzione del punteggio ottenuto, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00.

7. Nel caso in cui dalla sommatoria delle indennità, così come sopra determinate e teoricamente dovute a ciascun lavoratore interessato, dovesse derivare il superamento del budget previsto, le indennità saranno riproporzionate in relazione all'effettivo stanziamento.



8. Nel caso di lavoratore part-time, l'indennità di cui al presente articolo sarà riproporzionata in ragione dell'impegno orario.

#### **Art. 22 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale**

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018, al personale della polizia locale che svolge all'esterno attività continuativa, intendendo come tale quella svolta per almeno quattro ore dell'impegno orario giornaliero, è erogata un'indennità, per ogni giornata di lavoro, pari ad euro 1,50.
2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. In tal caso, la condizione per l'erogazione della indennità è che l'attività sia svolta all'esterno per almeno tre ore dell'impegno orario giornaliero. In questi casi, la misura dell'indennità giornaliera è fissata in euro 1,30 per ogni giornata di lavoro.
3. Per il personale a-tempo parziale l'impegno orario all'esterno di cui ai superiori commi 1 e 2 dovrà essere riproporzionato in relazione al proprio orario di lavoro.
4. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore a tre/quattro ore del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di settore e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo delle risorse decentrate. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale e alla RSU.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile.
7. L'indennità di cui al presente articolo 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.
8. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016/2018 disciplinata dall'art. 18 del presente contratto decentrato.

#### **Art. 23 - 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, ovvero quelle prive di interesse pubblico e che perseguono finalità lucrative, che 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. Con apposito regolamento, verranno definite in maniera puntuale le manifestazioni escluse dall'obbligo di corresponsione delle spese, quali le manifestazioni di interesse pubblico, organizzate da soggetti privati o di natura privata destinatari di contributi o di patrocinii o di riconoscimento della valenza istituzionale, in relazione alle disposizioni in materia di concessione di contributi pubblici e sponsorizzazioni. Sono sicuramente esenti da rimborso quelle tipologie di servizio che sono svolte dal corpo di polizia locale nel campo delle funzioni pubbliche propriamente dette, quali le riunioni pubbliche *stricto iure*, tra cui anche le cerimonie religiose ed i cortei funebri. Spetterà infine alla potestà regolamentare disciplinare le modalità di pagamento delle somme a carico del soggetto organizzatore/promotore, inclusa la possibilità di richiedere in anticipo o a consuntivo tali somme.
3. Le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi per conto terzi, in materia di sicurezza e di polizia stradale, sono circoscritte ai servizi di organizzazione e regolazione del traffico.
4. 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.
5. 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.
6. In ordine alle modalità di quantificazione dell'orario di lavoro svolto dagli agenti di polizia locale per garantire la sicurezza stradale con riferimento all'evento/manifestazione organizzato da privati, può essere considerato tutto il servizio prestato, ordinario ed eventualmente aggiuntivo.



7. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al presente articolo 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 dall'Ente.
8. Le risorse relative alle ore di servizio aggiuntivo effettuate ed erogate, al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, al personale della polizia locale in base a quanto definito dalla contrattazione integrativa, essendo neutrali ai fini del rispetto dei saldi di finanza pubblica, non sono oggetto di conteggio ai sensi delle disposizioni di legge finalizzate al contenimento della spesa del personale.

#### **Art. 24 - Premi correlati alla performance**

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'Ente al Responsabile di Posizione Organizzativa.
2. La distribuzione della performance organizzativa avviene sulla base del sistema di valutazione vigente presso l'Ente, ed è subordinata al raggiungimento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate.
3. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente P.O., utilizzando la scheda individuale contenuta nella metodologia di valutazione in vigore presso l'Ente. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
4. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
5. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun vento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
6. Le risorse decurtate in applicazione del punto precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
7. L'Ente può destinare apposite risorse alla componente variabile del Fondo, a titolo di premio correlato alla performance individuale, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.
8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
9. La quota del fondo destinata ai premi correlati alla performance è determinata annualmente in sede di contrattazione decentrata.
10. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68 c. 3 lett. b) del CCNL 21 maggio 2018 viene stabilita nella misura del 30%. La quota di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.

#### **Art. 25 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge - correlazione**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite nel presente accordo e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrisponderanno a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.
3. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 21.5.2018, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato delle P.O, a decorrere dal 01/01/2019 viene

introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

| Incentivi di legge ex art. 18, comma 1, lett. b) del CCNL 21.05.2018 | Abbattimento Retribuzione di risultato |
|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Fino a 3.000,00 euro                                                 | 10%                                    |
| Da 3.000,01 a 6.000,00 euro                                          | 20%                                    |
| Da 6.000,01 a 9.000,00 euro                                          | 30%                                    |
| Oltre 9.000,00                                                       | 40%                                    |

4. Le somme non erogate per effetto del suddetto abbattimento, costituiscono economie di bilancio.

**Art. 26 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O.**

1. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale voce retributiva una quota non superiore al 30% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal medesimo sistema.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel piano delle performance/obiettivi ed al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, è sviluppato dal sistema di misurazione e valutazione delle performance ed è collegato:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla qualità del contributo assicurata alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili delle posizioni organizzative esplicano il loro ruolo per il raggiungimento degli obiettivi in un determinato contesto lavorativo). Ad ogni fattore dell'area dei comportamenti, spetterà al nucleo di valutazione attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico conferito;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (significativa differenziazione dei giudizi e modalità per rendere trasparente e motivante al lavoro la valutazione stessa).
4. La valutazione dei risultati e dei miglioramenti o meno realizzati nelle attività e nei servizi continuativi avviene sulla base dell'andamento negli anni degli indicatori più significativi. Si terrà conto della complessità delle attività richieste, nonché delle criticità e dei vincoli relativi alle risorse.
5. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e della relazione sintetica del responsabile che evidenzia con indicatori il livello di adeguatezza rispetto alla qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.
6. Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente prevede idonee procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e consentire forme di monitoraggio sull'andamento della realizzazione degli obiettivi assegnati.

**Art. 27 - Criteri per la definizione delle procedure di progressione economica**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018 le progressioni economiche orizzontali si realizzano nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
3. Le progressioni orizzontali economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tale fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e

certificate a seguito di processi formativi.

4. Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle Categorie A, B, C e D.
5. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono state irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura nel biennio precedente.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico.
8. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'Ente richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
9. Il personale che partecipa alla selezione è inserito in un'unica graduatoria in base al punteggio riportato.
10. Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 ed è calcolato come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio precedente a cui si riferisce la progressione economica.
11. A parità di punteggio si terrà conto della migliore valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
12. In caso di ulteriore parità di punteggio, ai fini della graduatoria si attribuiranno ulteriori punti per un massimo di 20, sulla scorta seguenti parametri e punteggi:
  - a) esperienza maturata: max punti 10
  - b) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: max punti 10.
13. Ai fini della valutazione dell'esperienza maturata e delle competenze acquisite e certificate, si terrà conto di:
  - permanenza nella posizione economica di appartenenza dall'ultimo passaggio di categoria;
  - lo svolgimento di funzioni che, se pur ascrivibili alla categoria, si riferiscono a processi di lavoro di particolare complessità, certificati dalla P.O. del settore di appartenenza;
  - lo svolgimento di incarichi sostitutivi con funzioni istruttorie e/o in procedimenti con rilevanza esterna;
  - il coordinamento di personale o gruppi di lavoro;
  - la partecipazione con funzioni istruttorie e/o decisionali a gruppi di lavoro o a progetti intercomunali.
14. Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi autorizzati, frequentati dall'ultimo passaggio di categoria e, comunque, nell'ultimo quinquennio.
15. A parità di punteggio viene data precedenza al dipendente più anziano di età.
16. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile di settore in cui è incardinato il servizio del Personale pubblica un avviso destinato a tutti i dipendenti, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali documenti da presentare.
17. Scaduto detto termine, il Responsabile di settore in cui è incardinato il servizio del Personale provvede alla redazione delle graduatorie relative a ciascuna categoria, sulla base dei criteri sopra indicati.
18. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Responsabile di settore in cui è incardinato il servizio del Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, congiuntamente al Responsabile del settore a cui appartiene il dipendente, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
19. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
20. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 20% dei dipendenti dell'ente per ciascuna categoria, arrotondato all'unità superiore.
21. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

## TITOLO V - PRIVACY, MONITORAGGIO E NORME FINALI

### Art. 28- Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente, l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla vigente normativa e dal regolamento UE 679/2016, nonché alle disposizioni regolamenti comunali vigenti presso l'Ente.

### Art. 29- Monitoraggio e verifiche

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

### Art. 30 - Norme finali

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 vigenti.
2. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.
3. Dell'adozione del presente CCDI verrà data informazione a ciascun dipendente.
4. Copia del presente CCDI verrà pubblicata sul sito istituzionale del Comune nella pertinente sottosezione "Personale/Contrattazione Integrativa" della sezione "Amministrazione Trasparente".

Letto, confermato e sottoscritto

Montallegro, \_\_\_\_\_

Delegazione Trattante di parte datoriale:

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Delegazione di parte sindacale:

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |


Rappresentanze Sindacali Unitarie:

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO - PRESIDENTE

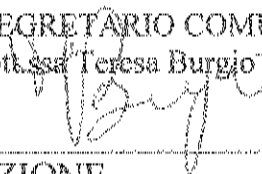
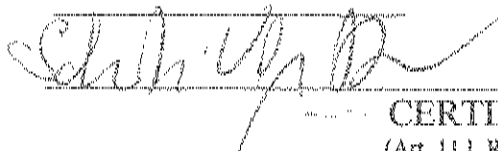
Catarina Scalia



L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Teresa Burgio



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11 L.R. 3/12/1991, n. 44 e s.m.i. e art. 32 Legge 69/2009)

Il sottoscritto segretario comunale, visti gli atti di ufficio e su conforme attestazione dell'addetto alla pubblicazione degli sull'albo on line,

a t t e s t a

che il presente provvedimento, in rispetto dell'art. 6 della legge regionale 26/06/2015, n. 11, è pubblicato per quindici giorni consecutivi dalla data odierna all'Albo Pretorio online, istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 sul sito istituzionale del Comune.

Addi,

L'Addetto alla pubblicazione sull'albo on line

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,  
attesta

che la presente deliberazione:

è diventata esecutiva il 30/01/2020:

perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2, della L.R. 44/91)

decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 2, L.R. 44/91);

non essendo soggetta a controllo, in quanto meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 4, comma 5).

Dalla residenza municipale, 30/01/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE

