

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa: 24.12.2019 Accordo definitivo: 31/12/2019
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019/2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Maria Antonietta Basolu – Segretario Comunale - Presidente Dott. Giampaolo Alessandro Satta – Responsabile Settore Amministrativo – Componente; Dott.ssa Marilena Pirisi – Responsabile del Settore Finanziario – Componente. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP; UIL – FPL; CISAL; CSARAL , R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): RSU Organizzazioni sindacali firmatarie dell' intesa (elenco sigle): RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di OTTANA
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il contratto si riferisce alle materie indicate dall'art. 7, comma 4, del CCNL 21/05/2018 ed ha valore normativo; i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno negoziati con successivo accordo ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del medesimo CCNL.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<i>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</i> L'organo di revisione si è espresso positivamente con verbale n.ro 10 del 27/12/2019
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Non vi sono rilievi da parte dell'organo di revisione
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</i> Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 30/07/2019 è stato approvato il piano performance della struttura e del segretario comunale.
		Con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 04.04.2019 è stato approvato il piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Sono state pubblicate le informazioni ex D.Lgs.33/2013		
	<i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i> La Relazione della performance relativa all'anno 2018 non è stata ancora predisposta e quindi non è stata validata dal Nucleo di valutazione.	
Eventuali osservazioni		Non viene compilata la relazione tecnico-finanziaria in quanto le parti hanno attribuito al contratto stipulato carattere normativo rinviando a un successivo accordo la distribuzione delle risorse tra i vari istituti contrattuali, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

- a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia.

TITOLO I

Ambito di applicazione e vigenza

Art. 1- Ambito di applicazione, decorrenza, validità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di OTTANA, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, in regime di tempo pieno o di tempo parziale, compreso il personale comandato o distaccato, salvo quanto specificatamente previsto per i singoli istituti.
2. Il presente CCDI ha durata per il triennio 2019 – 2021 ed esplica i suoi effetti a decorrere dal 01/01/2019, salvo quanto eventualmente previsto dalle singole disposizioni contrattuali.
3. Secondo quanto previsto dall'articolo 8, comma 7, del CCNL del 21/05/2018, il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo intervengano contrastanti norme di legge o disposizioni contrattuali nazionali, nel qual caso il CCDI esplicherà i suoi effetti limitatamente alle clausole compatibili con le intervenute disposizioni.

Art. 2 - Verifica dello stato di attuazione del contratto

1. Con cadenza almeno annuale le parti firmatarie verificano lo stato di attuazione del presente CCDI.
2. Le verifiche di cui al comma 1 sono effettuate in appositi incontri tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale; detti incontri sono promossi dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica o sono fissati da quest'ultimo, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta avanzata dalla delegazione sindacale.

Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Le clausole del presente CCDI possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 5, del CCNL 21/05/2018.
2. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno delle parti per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure previste dall'articolo 8 del CCNL 21/05/2018, sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, ovvero sin dall'inizio della vigenza del presente contratto integrativo.

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali

1. Ciascun Ente aderente, in caso di sciopero, applica le norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, secondo la disciplina di cui all'accordo collettivo nazionale, stipulato in data [19.9.2002](#).
2. L'ente provvede autonomamente all'individuazione dei servizi essenziali gestiti direttamente, delle prestazioni dovute e dei contingenti di personale necessari a garantire l'erogazione delle stesse durante gli scioperi:

Servizio	Prestazione Dovuta	Contingente in servizio
Stato civile - Elettorale	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	Una unità
	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.	
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	Una unità
Polizia Municipale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c. attività di pronto intervento; d. attività della centrale operativa; e. vigilanza casa municipale; f. assistenza al servizio di cui al n.8, in caso di sgombero della neve	Una unità
Servizio di protezione civile	Da presidiare con personale in reperibilità	

3. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, 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 degli uffici e dei servizi 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.

4. Nelle occasioni di sciopero, l'Ente si impegna a garantire un'opportuna Informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990 come modificata ed integrata dalla legge n.83/2000
5. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'accordo collettivo nazionale, stipulato in data [19.9.2002](#) e alla legge 146/90 e s.m.i.

TITOLO II

Criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Art. 5 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Ai sensi del comma 5 dell'art. 7 del D.lgs. 165/2001, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese; pertanto la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della corrispettività.
2. A tal fine ciascun Ente rende annualmente disponibili alla contrattazione, a cadenza annuale, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate costituite secondo la disciplina dettata dall'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici, ricorrendone i presupposti, previsti al comma 1 dell'art. 68 del richiamato CCNL.
3. La Contrattazione integrativa riserva la quota eccedente le risorse stabili di cui al precedente comma 2 e la quota delle risorse variabili – costituite ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, al netto delle risorse previste nel medesimo comma 3 lett. c), f) , g), destinandole, ricorrendone i presupposti, a remunerare:
 - a. premi correlati alla performance;
 - b. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 Maggio 2018;
 - c. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - d. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21 Maggio 2018;
 - e. indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater per il personale della polizia Locale;
4. La quota prevalente di cui al comma precedente è a sua volta destinata, almeno nella misura del 30%, a remunerare i premi correlati alla performance. Il predetto valore del 30% può essere aumentato in sede di contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse per corrispondere i trattamenti economici accessori di cui all'art. 68 del CCNL 21 Maggio 2018.
5. Le eventuali risorse di cui al comma 3 non integralmente utilizzate vengono portate ad integrazione delle risorse di cui al precedente comma 4.

Art. 6 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro nonché delle disposizioni contenute nel presente CCDI.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di giugno di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

TITOLO III

Performance

Art. 7 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance

1. Costituiscono ambiti di misurazione e valutazione:

a) la performance organizzativa che riguarda l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso. Alla stessa viene assegnato un peso complessivo (incidenza) pari a quanto previsto dalla metodologia di valutazione della performance adottata dall'Ente; al 60% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali;

b) la Performance individuale che riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti posti in essere nell'esecuzione degli stessi, ed è distinta in Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente; Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati alla struttura (Area/Settore) compresi i comportamenti professionali;

c) i comportamenti professionali sono azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere un risultato e pertanto attiene al "come" viene: a) resa la prestazione lavorativa; b) interpretato il ruolo di P.O.

2. Alla performance individuale di cui alla precedente lett. b) collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati alla struttura (Area/Settore) e ai comportamenti professionali di cui alla lett. c) è assegnato un peso complessivo (incidenza) pari a quanto previsto dalla metodologia di valutazione della performance adottata dall'Ente pari al 40% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali ed è equamente distribuito tra la P.I. di cui alla lett. b) e i comportamenti di cui alla lett. c), salvo diversa disposizione a cura dell'Organo Esecutivo dell'ente all'atto della programmazione degli obiettivi per le P.O. e ai Responsabili di servizio titolari di P.O. all'atto dell'assegnazione degli obiettivi per il personale funzionalmente assegnato alla struttura di loro competenza.

3. Fermo restando che alla performance organizzativa va assegnato un peso maggiore, la percentuale di cui al precedente comma 1 lett. a) e comma 2 può essere modificata in sede di contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse previste per il trattamento accessorio collegato alla performance.

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

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

1. al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
2. al grado di conseguimento degli obiettivi specifici della performance individuale;
3. alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

2. Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:

- I. Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;
- II. Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
- III. Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile.

3. Per il personale, funzionalmente dipendente dai titolari di Posizione Organizzativa, la quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

3.1) Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

- I. categoria A – parametro 100;
- II. B – parametro 120;
- III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 130;
- IV. categoria C – parametro 140;
- V. categoria D – parametro 160;

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

3.2) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per la posizione giuridica di ingresso B3;

3.3) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;

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

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

3.6) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria, moltiplicato per il rapporto fra le ore di lavoro annue previste dal contratto individuale e quelle previste full time per ciascun dipendente dell'ente, da cui si ottiene l'ammontare del Budget individuale.

4. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.

5. Fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali, non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 3 del presente articolo in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno. In caso di assenze inferiori ai 150 giorni e superiori ai 60 giorni i suddetti compensi sono ridotti di 1/220° per ogni giornata di assenza.

6. A fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione delle assenze per ferie, delle assenze per recupero orario di lavoro straordinario e di ogni altra assenza prevista espressamente come presenza dalla normativa nel tempo vigente.

7. Se e qualora un dipendente è risultato assente e l'assenza è tale da non consentire la misurazione e conseguente valutazione delle performance del dipendente, la stessa viene cessata per l'anno di riferimento e

non concorre alla determinazione della graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica di cui al successivo art.10 del presente CCDI.

8. I residui generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti commi sono portati in aumento alla quota di cui al comma 4 dell'art. 5 del presente CCDI.

9. Ai sensi del comma 3 dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, per il personale di cui al precedente comma 3, che consegue le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla performance che si aggiunge alla quota ordinaria del premio acquisito in relazione all'esito della valutazione secondo la disciplina di cui al successivo comma 9.

10. La quota di maggiorazione è fissata al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 2, cui si sommano gli eventuali resti conseguenti alla valutazione, ed è assegnata a non più del 10%, arrotondato all'unità superiore, del personale che ha conseguito la valutazione positiva nella misura di cui al successivo comma 1

11. Fermo restando che la percentuale minima del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, le percentuali di cui al precedente comma 8 possono essere modificate in sede di contrattazione annuale per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate.

12. La maggiorazione è distribuita al personale che ha conseguito un esito nella performance individuale superiore al 90% del punteggio attribuibile in funzione del parametro categoriale di appartenenza secondo la disciplina di cui al precedente comma 3 del presente articolo.

13. Qualora nessun dipendente acceda alla maggiorazione o non si utilizzino tutte le risorse accantonate, il residuo così determinato non può venir distribuito e perciò stesso rientra, in funzione della fonte di provenienza, al fondo dell'annualità successiva se la fonte è l'art. 67 comma 3, al bilancio se comma 4 e comma 5 lett. b) del medesimo articolo.

Art. 9 - Trattamenti accessori collegati alla performance e procedimenti disciplinari -

1. Al personale interessato da un procedimento disciplinare cui sia seguita l'irrogazione della sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto di cui all'art. 55 bis del D. Lgs. 165/2001 è preclusa l'attribuzione dei premi collegati alla performance. In questa ipotesi, le risorse non distribuite rimangono acquisite al fondo relativo all'annualità in corso.

2. Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare, il processo di misurazione e valutazione della performance per il personale interessato dal procedimento di cui trattasi è sospeso in attesa delle risultanze cui perverrà l'ufficio per i procedimenti disciplinari dell'ente.

3. L'evenienza di cui al precedente comma 1 comporta la sospensione dell'utilizzo, per altri fini, delle risorse previste per il trattamento accessorio collegato alle performance del personale interessato dal procedimento disciplinare.

TITOLO IV

Disciplina progressioni economiche

Art. 10 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche-

1. La progressione economica orizzontale di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018 si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3 con l'acquisizione in sequenza di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella tabella B dello stesso CCNL, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A, dalla posizione A1 alla A6;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 alla B8;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7.

2. Le progressioni economiche sono finanziate dalla parte stabile del fondo delle risorse decentrate e attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione, distinti per categoria, la cui percentuale è definita in sede di contrattazione decentrata a cadenza annuale all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile in relazione ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni e al fondo annuale destinato alle progressioni economiche, comprensivo della 13^a mensilità. Contestualmente, vengono individuati i contingenti di categoria cui garantire l'accesso alla progressione economica.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti o amministrazioni, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a trentasei mesi riferito al primo gennaio dell'anno in cui si attiva l'istituto della progressione economica. La disciplina di cui al presente comma non si applica nel caso in cui il dipendente sia collocato in aspettativa.
4. Sono, altresì, ammessi alle selezioni i dipendenti acquisiti mediante procedura di mobilità esterna volontaria ai quali verrà conteggiato, ai fini della valutazione dell'esperienza, tutto il servizio a tempo indeterminato maturato nell'ente di provenienza e nel Comune di OTTANA nella posizione economica in godimento.
5. Ai fini della progressione economica orizzontale, viene misurata per ciascun dipendente la media dei risultati conseguiti nell'ambito della performance individuale nel triennio antecedente la decorrenza della progressione economica. La soglia minima per accedere alla selezione di attribuzione della PEO è la seguente:
 - a) 70% del punteggio attribuibile per il passaggio alle seguenti posizioni economiche all'interno delle categorie A, B, B3, C e D: da A1 a A2; da B1 a B2; da B3 iniziale a B4; da C1 a C2; da D1 a D2;
 - b) 80% del punteggio attribuibile per il passaggio alle posizioni economiche superiori a quelle indicate sub la lettera a) all'interno di tutte le categorie.
6. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione sia stato oggetto di sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale.
7. La graduatoria per l'attribuzione della progressione economica è formata sulla base dei seguenti criteri:
 - a) Esito della valutazione della performance individuale. Rileva, ai fini della graduatoria di merito, la media dei risultati conseguiti nel triennio antecedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, la quale concorre nella misura del 85% del punteggio attribuibile.

All'interno di ciascuna categoria il punteggio da assegnare è calcolato in base alla seguente formula:

$$P_{max} : 100\% \text{ Perf.} = x : M_{perf}$$

$$\text{Ossia: } X = \frac{P_{max} * M_{perf}}{100}$$

100

Dove:

X è il punteggio da assegnare a ciascun dipendente

Pmax è il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente pari a 85 punti;

100%Perf è la percentuale massima prevista per la valutazione della performance individuale;

Mperf è la media della valutazione riportata da ciascun dipendente nel triennio di riferimento

b) Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento intesa come periodo di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento nella categoria giuridica di appartenenza, la quale concorre fino al 15% del punteggio attribuibile da calcolare in misura proporzionale agli anni applicando la seguente formula:

$15 : \text{max anzianità di servizio} = X : \text{anzianità di servizio di ciascun dipendente.}$

La somma tra il valore della performance e il valore dell'esperienza determina il punteggio finale da inserire nella graduatoria della propria categoria di appartenenza ai fini dell'attribuzione della PEO.

Definizione delle graduatorie

A livello di Ente sono predisposte tre graduatorie distinte per categoria di inquadramento giuridico (cat. A/B; cat. C; cat. D), aventi validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.

La progressione economica orizzontale è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, nei limiti delle risorse assegnate, e non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo annuale che prevede l'attivazione dell'istituto.

Le risorse assegnate annualmente alle progressioni, in sede di accordo decentrato, saranno distribuite tra le graduatorie di categoria sulla base delle risorse disponibili e del numero dei dipendenti inseriti nelle graduatorie in modo da assicurare, nel triennio, un'equilibrata valorizzazione di tutte le categorie.

Ai fini della definizione della graduatoria, in caso di parità di punteggio sono considerati in ordine di priorità: la migliore valutazione dell'anno precedente, la posizione economica inferiore e l'anzianità anagrafica.

Iter procedurale

Il procedimento per conferire le PEO è avviato con atto datoriale.

Alla data prefissata, il responsabile dell'area economico finanziaria al quale fa capo la gestione giuridica ed economica del personale comunica a tutto il personale l'avvio del procedimento con l'indicazione dei dipendenti in ordine alfabetico, distinti per categoria, ammessi alla fase di valutazione per la progressione orizzontale.

Definita la graduatoria provvisoria, la stessa è comunicata ai diretti interessati con l'attribuzione del punteggio conseguito.

I dipendenti, qualora rilevino errori nell'attribuzione del punteggio, possono proporre istanza di riesame entro 10 (dieci) giorni dalla data di comunicazione. Entro i successivi 10 (dieci) giorni il competente responsabile di servizio, valutata l'istanza, provvede alla modifica o alla conferma della graduatoria stessa, rendendola definitiva.

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

Qualora, alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione alla selezione, siano in corso procedimenti disciplinari, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica del personale interessato dal procedimento di cui trattasi in possesso degli altri requisiti, viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter previsto per la comminazione della sanzione disciplinare.

I dipendenti titolari di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali secondo i criteri definiti nel presente articolo.

TITOLO V

DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 11 - Principi Generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di settore/area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni delle prestazioni), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile del di settore/area.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per giornata o intero anno di servizio, per cui devono essere opportunamente rapportati alle percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

Art. 12 - Indennità condizioni lavoro (art.70 bis - CCNL 21/05/2018)

1. Il Comune corrisponde una unica "indennità correlata a particolari condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate (comma 3);
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute (comma 4);
 - c. implicanti il maneggio di valori (comma 5).
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente, ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, è effettivamente adibito alle attività di cui al comma 1. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.
3. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità per particolari condizioni di lavoro, a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di contrattazione per la ripartizione, a cadenza annuale, delle risorse decentrate, i Responsabili di servizio, in sede di conferenza, individuano, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente interessato dalle attività di cui al comma 1.
4. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente che comporta livelli di sofferenza aggiuntiva e stati di stress psico-fisico e non può coincidere con le ordinarie

prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Si individuano come fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, con orari significativamente diversi da quelli degli altri dipendenti di pari categoria e profilo professionale; la condizione deve ricorrere in maniera continuativa in base a specifiche disposizioni impartite dal responsabile del servizio.

5. I fattori rilevanti di rischio utili ai fini della corresponsione dell'indennità condizioni lavoro, vengono individuati come da elenco seguente:

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; l'indennità è in ogni caso esclusa per la mera guida di veicoli conducibili con la patente di guida di categoria B;
- b) attività fisico/manuali che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

6. Il maneggio valori riguarda i dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportano il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza, formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per la quale siano tenuti alla resa del conto al Servizio Finanziario.

7. Il responsabile di ciascun servizio deve comunicare all'unità organizzativa competente in materia di gestione giuridica ed economica del personale l'elenco dei dipendenti adibiti allo svolgimento di attività rientranti nelle fattispecie sopra descritte.

8. L'indennità descritta nel presente articolo è corrisposta secondo le seguenti misure:

- espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- espletamento di attività esposte a rischio: euro 1,00 al giorno;
- espletamento di attività implicanti maneggio valori:
 - per valori mensili sino a € 1.000,00: € 1,00 al giorno;
 - per valori mensili superiori a € 1.000,00: € 1,50 al giorno;

9. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente più attività tra quelle sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci fino a un massimo di € 3,00 al giorno per i giorni di effettivo e concomitante svolgimento delle diverse attività.

10. L'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro è erogata a consuntivo al personale preventivamente e formalmente individuato, sulla base di prospetti di liquidazione a firma del competente Responsabile di servizio con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

11. I residui eventuali, generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 5, comma 4, del presente CCDI.

12. La nuova indennità così come definita dal presente articolo ha decorrenza dal primo gennaio 2019.

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità (art.70 quinquies - CCNL 21/05/2018) con un ristoro fino a € 3.000

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità individuate dai competenti

responsabili di area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego di risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Le parti convengono di remunerare le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio effettivo di funzioni che implicano responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non è titolare delle medesime responsabilità. Non possono, pertanto, essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base della declaratoria della categoria di inquadramento.
3. Le attività che comportano specifiche responsabilità per le categorie B e C, aventi carattere continuativo e non episodico e/o occasionale, (i sottoelencati criteri possono essere alternativi tra loro) sono le seguenti:
 - a) coordinamento, con autonomia operativa e responsabilità di risultato, di strutture o gruppi di lavoro o squadre di lavoro, purché vi siano almeno 2 unità di personale assegnate;
 - b) partecipazione, con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti (intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di procedimenti e/o un'attività di interazione con soggetti anche esterni all'Ente). In particolare, per processi complessi e rilevanti si intendono quelli che comportano lo svolgimento di tutte le seguenti attività:
 - procedimenti non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente con autonomia operativa nello sviluppo delle attività e responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate, escludendo quelli che, invece, risultano codificati e analiticamente individuati dalle norme di riferimento o dalle procedure consolidate;
 - attività che richiedono la conoscenza di una specifica normativa in continua evoluzione e, pertanto, un costante aggiornamento;
 - fasi che coinvolgono altri servizi dell'ente o altri soggetti esterni;
 - attività che comportano elevata responsabilità nei confronti degli utenti.

Misura dell'indennità

L'indennità è riconosciuta nella misura stabilita di seguito:

- svolgimento dell'attività di cui alla lettera a): fino a Euro 800,00 annui,
- svolgimento delle attività di cui alla lettera b): fino a Euro 1500,00 annui,
- svolgimento di entrambe le attività indicate alle lettere a) e b): fino a Euro 2300,00 annui.

4. Al personale di categoria D può essere riconosciuta un'indennità per lo svolgimento delle seguenti attività, purché esse abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale:

- a) direzione di strutture, formalmente individuate nell'ambito dell'organizzazione dell'area, purché vi siano almeno 3 unità di personale assegnate da coordinare;
- b) funzioni vicarie del responsabile di servizio titolare di P.O;
- c) responsabilità di procedimenti connotati da particolare complessità, intendendosi tali quelli che comportano ampi margini di discrezionalità e/o autonomia decisionale in capo all'incaricato;
- d) svolgimento di incarichi che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche, previa investitura con provvedimento formale (es. responsabile privacy dell'ente, responsabile del servizio di prevenzione e protezione od altri incarichi equivalenti previsti da disposizioni di legge o regolamentari).

5. L'indennità di cui al comma 4 è riconosciuta nella misura stabilita di seguito:

- a. svolgimento di almeno 1 attività: fino a Euro 1000,00 annui;
- b. svolgimento di almeno 2 attività: fino a Euro 2000,00 annui;
- c. svolgimento di almeno 3 attività e più: fino a Euro 3000,00 annui.

6. Non sono riconosciuti ai fini della corresponsione dei compensi per specifiche responsabilità eventuali incarichi già remunerati ai sensi di specifiche disposizioni di legge.

7. L'attribuzione dell'indennità di specifica responsabilità si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- a) in sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;
- b) i responsabili di servizio, tenendo conto dei criteri di individuazione stabiliti dal presente articolo, accertano le posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità e predispongono apposita relazione attestante le funzioni effettivamente svolte;
- c) la conferenza di servizio, composta dal Segretario Comunale e dai responsabili dei servizi, in un'ottica di garanzia e omogeneità di applicazione dell'istituto, verifica la corrispondenza delle posizioni segnalate ai requisiti stabiliti dal presente articolo e provvede alla determinazione dell'importo dell'indennità da corrispondere, compatibilmente con le risorse assegnate. In caso di difformità, invita il responsabile di servizio che ha segnalato la posizione di lavoro a modificare la proposta;
- d) l'indennità di cui al presente articolo verrà erogata annualmente in un'unica soluzione, nell'anno successivo alla maturazione;
- e) l'indennità non compete in caso di assenza dal servizio, escluse le assenze per ferie e recuperi a fronte di prestazioni di lavoro straordinario.

I residui eventuali, generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 5, comma 4, del presente CCDI.

Art. 14 Indennità per specifica responsabilità con un ristoro fino a € 350,00

- 1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21Maggio 2018, i Responsabili, nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziate e in relazione con la concreta organizzazione degli uffici e dei servizi di competenza, possono attribuire, con atto formale, una specifica responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, a cui compete un'indennità di importo, anche in presenza di attribuzione plurima, non superiore a € 350,00 annui lordi per:
 - a) l'esercizio di compiti derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) per compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) per compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - d) per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
- 2. Il compenso individuale spettante, quantificato in misura proporzionale ai mesi di effettivo servizio prestato, è liquidato in un'unica soluzione a consuntivo.

3. I residui eventuali, generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 5, comma 4, del presente CCDI.

TITOLO VI

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge-

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 2 lett. g, del CCNL, le parti concordano che le risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti, destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione siano rese disponibili secondo le modalità di corresponsione previste dalle medesime disposizioni, fatto salvo il rinvio alle norme regolamentari attuative adottate o da adottare da parte dell'ente, previo esperimento delle relazioni sindacali previste dal CCNL.
2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi può avvenire esclusivamente sulla base di contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D. Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL del 21 Maggio 2018.
3. Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti, le parti si impegnano a porre in essere un sistema di bilanciamento tra gli incentivi connessi alla performance e gli altri trattamenti economici accessori previsti da norme di legge per il personale non titolare di posizione organizzativa. Tale sistema di perequazione costituirà oggetto di separato accordo.

Art. 16 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. Le parti prendono atto che l'Ente in passato non ha stanziato risorse per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale sulla base di specifiche norme vigenti nel tempo.
2. Pertanto, sulla base della disciplina contenuta nell'articolo 72, comma 2 del CCNL, non possono essere attivati piani di welfare integrativo, tenuto conto altresì che il CCNL non prevede altre e diverse forme di finanziamento.

Titolo VII

Compensi ai titolari di posizione organizzativa

Art. 17 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi e dell'art. 7 comma 4, lett. j) e art. 18 lett. h), al titolare di posizione organizzativa, ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21 Maggio 2018, previsto da specifiche disposizione di legge come appresso indicate:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

2. La correlazione fra il trattamento accessorio connesso alle disposizioni di legge di cui al precedente comma 1 e la retribuzione di risultato dovuta ai titolari di PO verrà definita applicando apposito sistema di perequazione che costituirà oggetto di separato accordo.

Titolo VIII

Sicurezza e qualità del lavoro

Art. 18 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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

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

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

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

- a) sulle priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;
- b) sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato;
- c) sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.

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

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

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

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

9. Ogniqualevolta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, l'ente richiede il parere del RLS.
10. Verranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 19 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Il Comune, nei casi in cui debbano essere introdotte innovazioni tecnologiche collegate a processi di riorganizzazione di servizi, provvede a informare le organizzazioni sindacali territoriali e la RSU.
2. Il Comune, entro i 15 gg. successivi all'informazione di cui al precedente comma, convoca la delegazione sindacale per esaminare le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti interessati dall'innovazione.
3. Qualora le innovazioni comportino un aggiornamento professionale del personale interessato, il Comune assicura, in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie, le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività e autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione.

Titolo IX

Del personale con contratto di formazione lavoro contratto di somministrazione –

Art. 20 - Salario accessorio del personale assunto con contratti Contratto di formazione lavoro Contratto di somministrazione-

1. Ai sensi del comma 6 dell'art. 2, del comma 11 dell'art. 3 del CCNL del 14.9.2000, dell'art. 52 del CCNL 21 Maggio 2018, concorrono agli incentivi ed ai compensi del presente contratto e alle condizioni ivi disciplinate i dipendenti assunti con:
 - a) Contratto di formazione lavoro;
 - b) Contratto di somministrazione
2. Se e qualora il personale assunto con le forme contrattuali di cui al precedente comma 1 partecipa al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché agli altri istituti contrattuali, competono i trattamenti accessori ad essi collegati nelle forme e misure di cui al presente contratto.
3. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione, ovvero nel progetto di formazione e lavoro, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

TITOLO X

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 21 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il

numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente; necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 22 — Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che: a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile.
2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia; in questi casi l'assenza non pregiudica la corresponsione della relativa indennità ai dipendenti che, inseriti nel turno, hanno comunque prestato la propria attività lavorativa coerentemente ad esso
3. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, viene confermato il limite di 10 turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente ai sensi dell'art. 23, comma 4, del CCNL 21 Maggio 2018.

Art. 23 - Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il servizio di pronta reperibilità è disciplinato dall'articolo 24 del CCNL 21/05/2018 e deve essere oggetto di specifica programmazione
3. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni elevabile da 6 a 8 nell'arco di un mese. Per i turni eccedenti le sei giornate, l'indennità è incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 24 - Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore per tutti i dipendenti ad eccezione di coloro che sono incaricati di posizione organizzativa.
2. La banca delle ore consiste, per ciascun lavoratore, in un conto individuale orario in cui confluisce la prestazione straordinaria svolta dal dipendente, debitamente autorizzata entro il tetto massimo di 90 ore.
3. Con l'istituto della banca delle ore il dipendente acquisisce il diritto a recuperare il lavoro straordinario svolto, entro il mese di dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, mediante recupero compensativo nel limite del credito orario vantato.
4. La fruizione dei permessi di recupero compensativo deve essere concordata tra il dipendente ed il responsabile di servizio.
5. All'inizio dell'anno i dipendenti possono indicare l'ammontare delle ore per le quali intendano usufruire del recupero, rinunciando, pertanto, al pagamento delle ore stesse, fermo restando il diritto alla maggiorazione. La dichiarazione potrà essere ritirata dal dipendente in qualsiasi momento e produrrà i suoi effetti a partire dal mese successivo al ritiro.
6. L'istituto della Banca delle ore non si applica alle prestazioni straordinarie per le attività elettorali.

Art. 25 — Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

Art. 26 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 21/05/2018, viene disciplinato l'orario flessibile che consiste nell'anticipare/posticipare di trenta minuti l'orario di entrata o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto a quelle previste al comma 1, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse all'inserimento dei propri figli negli asili nido o alla frequenza delle scuole dell'infanzia e primarie.
3. La presente disciplina non si applica ai dipendenti addetti a servizi da svolgere in orari ben definiti quali, a titolo esemplificativo, il personale addetto a turni e il personale soggetto ad orari diversi di apertura al pubblico.

Art. 27 - Orario multiperiodale

1. Si rinvia la disciplina dell'istituto al verificarsi di esigenze di servizio che necessitino della programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.

Art. 28- Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000

1. Le parti concordano che allo stato attuale non vi è necessità di aumentare le ore di lavoro straordinario individuale per l'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali secondo le disposizioni di cui all'art 14 del CCNL 1/4/1999.

TITOLO XI

Area delle Posizioni Organizzative

Art. 29 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui all'art. 13 e seguenti del CCNL del 21 Maggio 2018 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
2. Ai titolari di posizione organizzativa oltre alla retribuzione di posizione compete una retribuzione di risultato.
3. In sede di prima applicazione viene destinata a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di posizione organizzativa è determinata in misura proporzionale alla collocazione nella graduazione espressa in valori %, ovvero in relazione a fasce di appartenenza determinate dall'Organo Esecutivo dell'ente.
4. Gli eventuali residui che dovessero generarsi a seguito di applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma verranno corrisposti ai Responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa che hanno conseguito una valutazione superiore al 95% del punteggio attribuibile.
5. La retribuzione di risultato effettiva da corrispondere al titolare di posizione organizzativa è determinata in relazione all'esito della misurazione e valutazione della performance individuale. La Performance Individuale

è una valutazione composta che rileva l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti tenuti dal titolare di PO nell'esercizio del suo ruolo ed è misurata in rapporto a:

- a) il contributo specifico fornito dal titolare di PO al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa;
- b) il grado di conseguimento di eventuali specifici obiettivi di competenza della struttura di diretta responsabilità del Titolare di PO;
- c) i comportamenti organizzativi, che attengono al "come" un'attività e un ruolo vengono svolti/interpretati dal Titolare di PO all'interno dell'organizzazione.

6. La misurazione della Performance si conclude con la produzione di un dato sintetico rappresentato da una cifra espressa in % che indica il grado di allineamento o scostamento rispetto al risultato complessivamente atteso e costituisce il parametro di riferimento per la determinazione della retribuzione di risultato la cui entità è quantificata in applicazione della disciplina di cui all'art. 8 del presente CCDI.

7. L'accesso alla retribuzione di risultato è determinato in funzione dell'esito della valutazione nel modo come appresso indicato:

- a) Per valutazioni < 60% non si accede al premio;
- b) Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
- c) Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile

TITOLO XII

Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza sul territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Per quanto non previsto nel presente capo, si rimanda alle disposizioni contenute nel titolo VI - Sezione per la polizia locale del CCNL del 21/05/2018.

Art. 30 - Indennità di servizio esterno (art.56 quinquies - CCNL 21/05/2018)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità da euro 1,00 ad euro 1,50 lordi al giorno.

2. L'indennità di servizio esterno è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento del servizio esterno, nei quali il servizio prestato sia stato pari almeno a quattro ore. Non si computano, pertanto, le giornate di assenza dal lavoro oltre quelle nelle quali il dipendente sia impegnato prevalentemente in attività diverse dalla fattispecie di cui al presente articolo.

3. L'indennità di servizio esterno è corrisposta mensilmente a seguito di apposita attestazione resa dal Responsabile di Servizio che, con relativa assunzione di responsabilità, individua i dipendenti beneficiari con l'indicazione delle giornate e degli orari di effettivo svolgimento del servizio esterno.

4. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

5. La presente disciplina trova applicazione dal primo giorno del mese successivo a quello di stipula del presente CCDI.

Art. 31 - Indennità di funzione (art.56 sexies - CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL può essere erogata, nell'ambito delle risorse all'uopo stanziato nel fondo, al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Le parti convengono che l'indennità di funzione potrà essere erogata unicamente nel caso di attribuzione di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non è titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente una rilevante attività di coordinamento di personale.
3. La pesatura dei compiti svolti terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado medio	Grado alto	Grado molto alto
Fino a € 500	Fino a € 1.500	Fino a € 3.000

La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

- a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
 - b) complessità dell'attività;
 - c) responsabilità gestionale;
 - d) grado.
4. Relativamente all'iter procedimentale volto all'individuazione delle posizioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di funzione e alla successiva attribuzione della suddetta indennità si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'art. 13, comma 7, in materia di indennità per specifiche responsabilità.
 5. La somma da destinare al finanziamento dell'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 è definita in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL.
 6. L'indennità di cui al presente articolo, qualora si realizzi il presupposto di cui al periodo precedente, sostituisce, per il personale della Polizia Municipale, l'indennità per specifiche responsabilità, con la quale non è cumulabile.
 7. La presente disciplina trova applicazione dal primo giorno del mese successivo a quello di stipula del presente CCDI.

TITOLO XIII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 32 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante

di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale che verrà trasmesso alla Giunta comunale.

Art. 33 - 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 attualmente vigenti.
2. Eventuali norme di maggiore favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2019 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) verranno erogate sulla base dell'accordo economico che sarà oggetto di stipula successiva.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

L'accordo in oggetto determina l'abrogazione implicita delle norme contrattuali contenute nel CCDI di livello territoriale 2016/2018, fatta salva l'ultra vigenza delle clausole in esso contenute sino alla sottoscrizione del CCDI definitivo 2019/2021, se ed in quanto compatibili con le disposizioni del nuovo CCNL del 21/05/2018.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le clausole contrattuali inserite nel CCDI 2019/2021 sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità; è stata prevista la distribuzione del premio potenziale per la performance individuale solo al raggiungimento di valutazioni maggiori al 90 per cento; è stata inoltre garantita l'applicazione della maggiorazione del premio individuale per le eccellenze prevista dall'articolo 69, comma 2 del CCNL 21/05/2018; nei confronti del personale a partire dall'anno 2019 troverà applicazione il Sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con deliberazione della Giunta n. 65 del 08.10.2019.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI, stabiliscono che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in base ai seguenti criteri:

- a) Esito della valutazione della performance individuale. Rileva, ai fini della graduatoria di merito, la media dei risultati conseguiti nel triennio antecedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, la quale concorre nella misura del 85% del punteggio attribuibile.
- b) Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento intesa come periodo di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento nella categoria giuridica di appartenenza, la quale concorre fino al 15% del punteggio attribuibile.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Il contratto prevede la valorizzazione della Performance in relazione agli strumenti di programmazione adottati dall'Ente; è stata assegnata prevalenza alla performance organizzativa, che concorre per il 60% della valutazione complessiva, che riguarda l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso, al fine di migliorare la percezione dell'Ente all'esterno; il restante 40% è stato attribuito agli obiettivi specifici individuali e agli aspetti comportamentali. Ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance, l'articolazione delle classi di merito è stata determinata in modo da incentivare ulteriormente il personale al raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG-Piano delle performance nel periodo di riferimento. L'accesso al premio massimo potenziale individuale è stato previsto per le valutazioni superiori al 90%.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessun'altra informazione.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Il fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 67 del CCNL 21/05/2018 per l'anno 2019 è stato quantificato e approvato con determinazione n.361 del 13/12/2019 in seguito al parere favorevole del collegio dei Revisori dei conti assunto con verbale n. 7 del 17/12/2019.

Rivestendo il CCDI approvato carattere normativo, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno negoziati con successivo accordo ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del medesimo CCNL 21/05/2018.

Il contratto in oggetto pertanto non produce per le singole e nuove indennità negoziate effetti economici diretti e la relazione tecnico finanziaria verrà redatta nell'ambito della definizione dell'accordo economico.

F.TO Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica: Dott.ssa Maria Antonietta Basolu___

F.TO Il Responsabile del Settore Contabile: __Dott.ssa Marilena Pirisi_