

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI TUGLIE

Art.1 Obiettivi e quadro normativo e contrattuale di riferimento

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, assieme al nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, rappresenta uno degli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nel Comune di Tuglie, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quali cardini su cui articolare professionalità, competenza, merito e performance.
2. Esso va interpretato in modo coordinato con i principi fondamentali dell'ordinamento, con le disposizioni recate dalle vigenti norme di legge e di regolamento, nonché con le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano non disapplicati, ovvero compatibili.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità fino al 31/12/2020 e, comunque, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la performance.
4. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse, e comunque entro e non oltre il 30 giugno.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto, qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.



Art.4 Performance miglioramento ed incremento dei servizi

1. L'incentivazione alla performance individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
 2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla performance organizzativa di cui al comma 5.
 3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art.67 comma 5 lett. b) del CCNL 21/05/2018, sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale od al mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.
 4. Le risorse finanziarie destinate alla performance vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.
 5. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.
 6. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito con le modalità previste nell'allegato A) ai lavoratori appartenenti all'unità organizzativa, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente comma 5.
 7. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale, si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente, individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo, secondo il sistema di valutazione vigente nell'Ente.
 8. A seguito di valutazione sulla performance, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione con le modalità previste nell'allegato A).
 9. Quanto alle modalità di determinazione del budget di Settore destinato alla performance, annualmente il Servizio Risorse Umane suddivide il fondo destinato alla performance collettiva, delle Categorie A, B, C, D non titolare di Posizione Organizzativa secondo le modalità previste nell'allegato A).
- Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai dipendenti portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza.

10. L'applicazione della metodologia conduce ad una sommatoria dei valori ottenuti. Ai risultati della performance organizzativa vanno aggiunti i risultati della performance individuale.

11. Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il valutato può presentare la richiesta all'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) o Nucleo di Valutazione, entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, l'OIV o Nucleo di Valutazione convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della verifica.

Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

12. Ai fini della differenziazione del premio individuale, si stabilisce quanto segue:

a) ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.69 comma 2, lett b), del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente nella misura del 20% del personale valutato positivamente, e comunque almeno uno per ogni settore, sulla base dei seguenti criteri selettivi:

- valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
- in caso di parità, verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito, utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità, verrà stilata un'ulteriore graduatoria, prendendo in esame, a ritroso, le valutazioni della performance individuale con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria;

b) la misura di detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

L'importo complessivo da destinare alla maggiorazione del premio individuale previsto nel presente comma sarà previamente detratto dall'importo della somma destinata alla performance individuale dell'Ente, prima che la stessa sia suddivisa tra i settori, Servizi, Uffici.

Art. 5 Progressione economica orizzontale

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. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili della parte stabile del Fondo risorse decentrate, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato - comunque non superiore al 50% dei potenziali aventi diritto o ad altra percentuale massima prevista da norme sopravvenute - determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e seguenti del presente articolo.

3. Le parti annualmente, in sede di Contratto Decentrato Integrativo, destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a circled number '3'.

4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Le risorse sono destinate per categorie di inquadramento del personale, di regola proporzionalmente alla consistenza di organico di ciascuna di categoria.

7. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

8. Partecipano alla procedura di progressione economica orizzontale tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio nell'Ente alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione alla progressione.

9. Per poter partecipare alla selezione, inoltre, i dipendenti devono aver maturato nel servizio di ruolo, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, almeno 36 mesi di permanenza nell'ultima posizione economica.

10. Il personale collocato in comando, presso altra pubblica amministrazione, partecipa alle procedure di progressione economica orizzontale indette dall'amministrazione di appartenenza ed i relativi periodi di servizio sono interamente utili ai fini della progressione.

11. La procedura di progressione economica è la seguente:

pubblicazione di avviso interno riservato a tutti i dipendenti, nel quale saranno indicati modalità e termini di presentazione della domanda, alla quale dovranno essere allegati le copie delle schede della performance individuale dei tre anni precedenti, redatte a cura del dirigente di Servizio secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione;

per la partecipazione alla procedura di progressione economica la valutazione della performance individuale di ciascun anno non potrà essere inferiore a punti 60/ 100;

la progressione economica è attribuita ai dipendenti tenendo conto della media dei punteggi riportati nel triennio precedente sulle schede di valutazione della prestazione individuale annuale previste nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nel caso di parità di punteggio sulle schede (performance), si valuta l'esperienza maturata, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di indizione della selezione, negli ambiti professionali di riferimento, come di seguito indicato:

punti 0,15 per ogni mese di servizio prestato a tempo indeterminato presso il Comune di Tuglie nell'attuale posizione economica;

punti 0.10 per ogni mese di servizio prestato a tempo indeterminato presso il Comune di Tuglie nella categoria di inquadramento (A, B, C, D);

per i seguenti percorsi formativi con valutazione finale positiva: a) punti 0,20 per ciascuna giornata formativa; b) punti 0,50 per ciascun corso fino a 20 ore di durata; c) punti 1,00 per ciascun corso di durata superiore a 20 ore.

12. L'attribuzione dei singoli punti avviene considerando come mese intero il periodo di servizio di almeno 16 giorni.

13. Le graduatorie saranno uniche per categoria.

14. La formulazione delle graduatorie sarà effettuata dal Servizio Risorse Umane, entro i 30 giorni successivi alla scadenza dei termini per la presentazione delle domande.

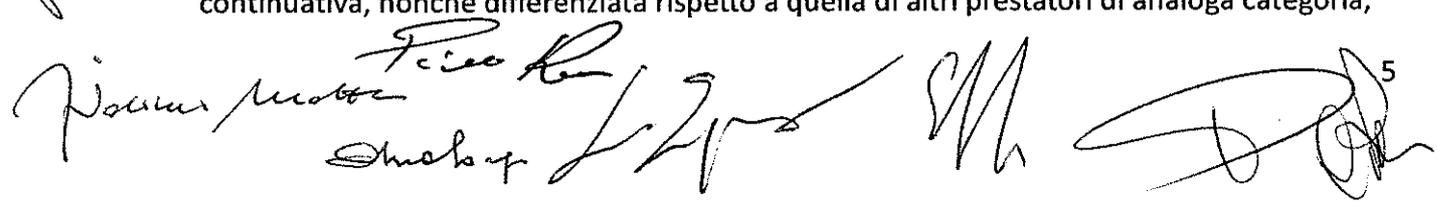
15. Le graduatorie saranno pubblicate all'albo pretorio ed alla bacheca sindacale; ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura di valutazione che lo interessa.

Art.6 Principi generali in ordine ai compensi per particolari attività o responsabilità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile di Settore.
8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche indicate agli articoli successivi.

Art.7 Indennità condizioni di lavoro

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



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

La presente indennità è erogata, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio**, ovvero che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale, in quelli di seguito elencati:

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

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

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

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

Sono fatte salve la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

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

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

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

| | |
|--|-------------------|
| a) personale esposto a rischio | € 1.50/giorno |
| b) personale esposto a disagio | € 1.00/giorno |
| c) personale con funzioni di agente contabile: | |
| c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00: | nessuna indennità |
| c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 501.00 ed € 1000,00: | € 1.00/giorno |
| c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00: | € 1.50/giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) e b) | € 2.50/giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.1) | € 2.50/giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.2) | € 3.50/giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.3) | € 4.00/giorno |

Art.8 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 è prevista un'indennità, di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

4. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 9 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

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

6. Per tutte le tipologie delle indennità di cui alle lettere a) b) c) d) si conviene di determinarne annualmente il valore in relazione alle effettive disponibilità di risorse a tale titolo destinate.

Art.9 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

[Handwritten signatures and initials]

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies, comma 1, del CCNL del 21.5.2018 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, a favore del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato.
Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
4. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Posizioni Organizzative dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;
 - b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/risponsabilità;
 - c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/risponsabilità;
 - d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di altri dipendenti di pari o inferiore categoria.
5. L'importo dell'indennità è determinato in prima applicazione in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra i Dirigenti/Posizioni Organizzative, ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconosciuto. Continuerà a produrre effetti sino alla sua eventuale variazione con accordo decentrato integrativo.
6. Si prevedono due gradi di responsabilità:

Tipologia di responsabilità "GRADO A":

E' attribuita al personale di Categoria D, o in mancanza di categoria C, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i complesso/i o responsabilità di sub struttura apicale.

Tipologia responsabilità "GRADO B"

La seconda tipologia denominata "grado B" comprende i dipendenti di categoria D, C e B incaricati formalmente di responsabilità diversa da quella di grado "A".

7. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del Ccnl 21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima, sulla base dei punteggi assegnati in base alla scheda allegata.

8. Tale indennità è determinata secondo la seguente tabella, contenente i criteri di punteggio e gli importi economici:

| | GRADO A | IMPORTO | GRADO B | IMPORTO |
|--|---------|---------|---------|---------|
|--|---------|---------|---------|---------|

| | | | | |
|-------------|-----------------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|
| III livello | da 11 punti fino a 18 punti | da € 2.300 a € 3.000 | da 11 punti fino a 18 punti | da € 1.100 a € 1.800 |
| II livello | da 7 punti fino a 10 punti | da € 1.700 a € 2.000 | da 7 punti fino a 10 punti | da € 700 a € 1.000 |
| I livello | fino a 6 punti | € 1.500 | fino a 6 punti | € 600 |

SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'

| RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE | GRADO A PUNTI DA 1 A 3 | GRADO B PUNTI DA 1 A 3 |
|---|--|--|
| A) RESPONSABILITA' | | |
| Responsabilità giuridica formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti | Oltre 3 procedimenti complessi congiuntamente a coordinamento del servizio o di personale | Fino a 3 procedimenti complessi |
| | Alta esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile | Ricadute dei procedimenti verso la magistratura ordinaria e contabile |
| B) PROFESSIONALITA' | | |
| Conoscenze tecnico giuridiche | Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio | Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio. |
| C) COMPLESSITA' | | |
| Complessità | Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna | Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore |
| Relazioni interne | Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi | Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi |
| Relazioni esterne | Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti | Presenze significativa di relazioni collaborative o con istituzioni/organismi esterni |
| Totale complessivo | | |

9. La presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.

10. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei dirigenti, che abbiano un impatto economico sul fondo.

11. Gli importi sopra riportati sono da considerarsi a mero titolo indicativo, in quanto gli stessi vanno proporzionalmente rapportati alle effettive disponibilità di risorse a tale titolo destinate.

Art.10 Indennità di servizio esterno. (Art.56 quinquies)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'M. P. P.', 'S. M.', and 'F. P.'.

seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00, da definirsi in sede di contrattazione decentrata.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Essa è comunque condizionata allo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza per più della metà della giornata lavorativa.

3. L'indennità di cui al presente articolo è, fino a diversa determinazione in sede di accordo decentrato annuale, stabilita nella misura di Euro 1,50/giorno.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Responsabile di Servizio/Comandante;

- dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;

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

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;

e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

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

Art.11 Indennità di funzione. (Art.56 – sexies)

1. Per il personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

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

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, sono così determinati:

a) Comandante del servizio/corpo di polizia Locale
qualora non incaricato di Posizione Organizzativa € 3.000/annui

b) Vice comandante del servizio/corpo di polizia locale
qualora non incaricato di Posizione Organizzativa € 2.000/annui

c) Ufficiali che svolgano le più alte funzioni di coordinamento e controllo, attribuite con atto formale € 1.500/annui

d) Ispettori, in assenza sovrintendenti, in assenza assistenti, in assenza agenti che svolgano le funzioni di particolari responsabilità attribuite con atto formale € 1.000/annui

5. La presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL 21/05/2018;

- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

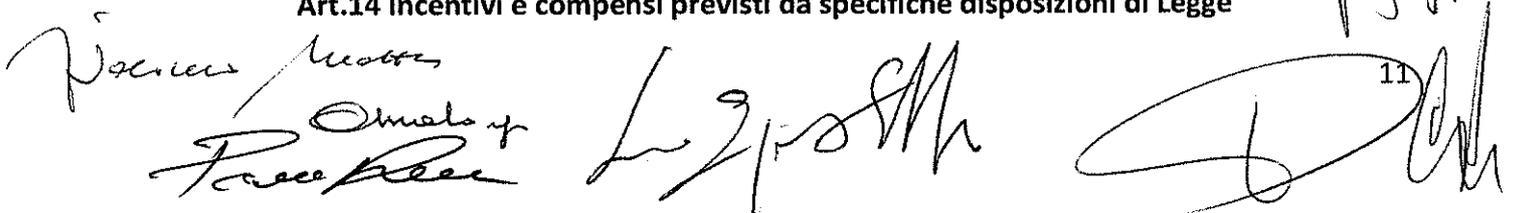
Art.12 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti privati organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art.13 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72.
2. I medesimi proventi possono, altresì, essere destinati all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, così come definiti nel piano della performance. Si richiama, a tal proposito, la disciplina dell'art.67, comma 5, lett. b), del CCNL del 21.5.2018.
3. Gli importi vanno quantificati e rapportati alle effettive disponibilità di risorse a tale titolo destinate.

Art.14 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge



1. Ai fini di quanto previsto dall'art. 68 comma 2, lett g), del CCNL 21/05/2018, si dà di seguito elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a) in relazione all'art.67, comma 3, lett a), le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», che si riferisce a:

- proventi da sponsorizzazioni;

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) in relazione all'art.67, comma 3, lett c), le somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);

- compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);

- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

2. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti. L'indennità di risultato è proporzionalmente ridotta rispetto all'ammontare di tali incentivi sino al doppio della stessa indennità di risultato da percepire. Quando tali incentivi superano il doppio dell'ammontare dell'indennità di risultato da percepire si perde il beneficio dell'indennità di risultato.

3. Eventuali economie "aggiuntive" da destinare all'erogazione dei premi possono essere quelle derivanti:

a) dall'art.61 comma 17, D.L.112/2008;

b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art.6 («Norme transitorie»), comma 1, del D.Lgs. 141/2011.

Art.15 Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL del 21.5.2018. Tale importo è raddoppiato (€ 20.66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato, e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie o di supplenza del personale in caso di assenza.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
8. Il servizio è gestito dal Dirigente/Responsabile di Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, si applica il comma 4 dell'art.24 ed il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.
10. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento, l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art.16 Indennità di turno

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'P. Rossi' and 'A. Rossi'.

- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo;
- f) per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C), del CCNL del 9.5.2006;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C), del CCNL del 9.5.2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C), del CCNL del 9.5.2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL del 21.5.2018.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art.17 Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente/Responsabile di Posizione Organizzativa, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga, dall'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. dell'1.04.1999, fatte salve le eccezioni eventualmente previste da specifiche disposizioni di legge o di contrattazione collettiva nazionale, ovvero di contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 1.04.1999.
4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nel Fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo ex art. 67, comma 3, lett. e), del CCNL del 21.5.2018.
5. Ai fini dell'applicazione dell'art.38 bis del CCNL del 14.9.2000, le parti concordano di fissare in 50 il limite individuale annuo delle ore di lavoro straordinario che possono confluire nella "Banca delle ore".

Art.18 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Le parti stabiliscono concordemente, in relazione a quanto previsto dall'art.7, comma 4, lett. n), del Ccnl 21/05/2018, che il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 dell'art.52 del medesimo CCNL viene elevato di un ulteriore 10%.

Art.19 Salario accessorio del personale a tempo determinato

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

Art.20 Salario accessorio del personale a part-time

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

Art.21 Telelavoro (lavoro a distanza)

Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L. 14.09.2000, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

Art.22 Welfare integrativo

1. L'amministrazione può attivare piani di welfare integrativo, sulla base dei criteri da stabilirsi con successivo accordo decentrato ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. h), e dell'art.72 del CCNL del 21.5.2018, ai fini della concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a)-iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b)-supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c)-contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d)-anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e)-polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono comunque sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art.23 Altri istituti

Per quanto riguarda altri istituti oggetto di contrattazione decentrata, si rimanda a specifici accordi.

Art. 24 Formazione e aggiornamento

Giuseppe Motta
Federico
Ameloro
Lupo
Mh
Adi
Paolo
Paolo

15

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e, se necessario, la riqualificazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti rinviano agli artt.49 bis e 49 ter del CCNL del 21.5.2018, dandosi reciprocamente atto che saranno oggetto di confronto le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative, ai sensi dell'art.5, comma 3, lett.i), del medesimo CCNL.

Art.25 Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevedono gli artt.15 e 18, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché di prevenzione delle malattie professionali.
Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque necessarie per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed inerenti alla sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del D.Lgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, si stabilisce che tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art.9 del presente CCDI.
5. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art.26 Disposizione finale

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

ALLEGATO A)

RIPARTIZIONE DELLA PERFORMANCE

A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 70% PERFORMANCE ENTE

B) PERFORMANCE INDIVIDUALE 30% PERFORMANCE ENTE

CALCOLO PERFORMANCE

1) Parametri individuali di categoria:

Categoria A parametro 1

Giuseppe *Martino* *Federico* *Mauro*
Stefano *Luigi*

How
Per
Adh
[Signature] 17

| | | | |
|-----------|---|-----------|-----|
| Categoria | B | parametro | 1,5 |
| Categoria | C | parametro | 2 |
| Categoria | D | parametro | 2,5 |

2) Indici:

| | |
|--|------|
| Fondo Performance Organizzativa dell'Ente | FPOE |
| Sommatoria Parametri Individuali del Personale dell'Ente | SPIE |
| Sommatoria Parametri Individuali Settore-Servizio-Ufficio | SPIS |
| Fondo Performance Organizzativa Settore-Servizio-Ufficio | FPOS |
| Fondo Performance Individuale dell'Ente | FPIE |
| Fondo Performance Individuale Settore-Servizio-Ufficio | FPIS |
| Valutazione individuale secondo il sistema vigente nell'Ente | VI |

3) Calcolo della performance organizzativa per Settore-Servizio-Ufficio:

$$FPOS = \frac{FPOE \times SPIS}{SPIE}$$

RIPARTIZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA TRA IL PERSONALE DI SETTORE-SERVIZIO-UFFICIO

Per il calcolo del beneficio della performance organizzativa individuale si tiene conto dei seguenti tre parametri:

a) **Grado di raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 13, comma 7 espresso in percentuale;**

b) **Presenza in servizio.**

Pertanto il Beneficio Individuale di Incentivazione sarà dato dalla seguente formula:

$$BIPO = \frac{FPOS \times GRO \times PIC}{SPIC}$$

Dove:

BIPO = Beneficio Individuale di Performance Organizzativa

FPOS = Fondo Performance Organizzativa di di Settore-Servizio-Ufficio

GRO = Grado di Raggiungimento degli Obiettivi del Settore espresso in percentuale

PIC = Parametro Individuale di categoria Corretto (parametro individuale di categoria x presenza in servizio teorica, diviso 36.500 (non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per

donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza)

SPIC = Sommatoria dei Parametri Individuali di Categoria Corretti di Settore-Servizio-Ufficio

4) Calcolo della performance individuale per Settore – Servizio - ufficio:

$$FPIS = \frac{FPIE \times SPIS}{SPIE}$$

RIPARTIZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE TRA IL PERSONALE DI SETTORE-SERVIZIO-UFFICIO

Per il calcolo del beneficio della performance organizzativa individuale si tiene conto dei seguenti tre parametri:

c) Valutazione individuale conseguita secondo il sistema di valutazione dell'Ente espresso in percentuale;

d) Presenza in servizio.

Pertanto il Beneficio di Performance Individuale sarà dato dalla seguente formula:

$$BIP = \frac{FPIS \times VI \times PIC}{SPIC}$$

Dove:

BIPO = Beneficio Individuale di Performance

FIS = Fondo Performance Organizzativa di di Settore-Servizio-Ufficio

VI = Valutazione individuale secondo il sistema vigente nell'Ente espresso in percentuale

PIC = Parametro Individuale Corretto (parametro individuale di categoria x presenza in servizio teorica, diviso 36.500 (non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza)

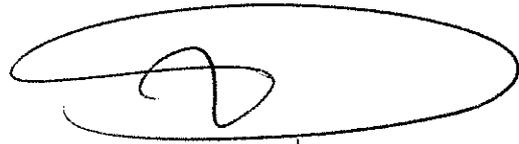
SPIC = Sommatoria dei Parametri Individuali Corretti di Settore-Servizio-Ufficio

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Pierluigi', 'Francesco', 'L. L.', and 'A. P.', along with a circled signature and the number '19'.

Toune, 23. a. doho
Poum. Motes

Omalo y

Allen ~~_____~~
P. cece Keen



Sh. p. amw FP E152

Shelly
W. amw