



COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Codice Fiscale e P. Iva 00146060413

Piazza Matteotti n.1 – 61043 CAGLI (PU) – Tel. 0721/78071

www.comune.cagli.ps.it e-mail: municipio@comune.cagli.ps.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – TRIENNIO 2019-2021 *(Ente senza dirigenza)*

In data 14/02/2019 alle ore 15:30 presso la Residenza Municipale del Comune di Cagli,
a seguito di appositi incontri negoziali

TRA

- ***la delegazione di parte pubblica:***

Rappresentata dal Presidente

Dott.ssa Ranocchi Sabrina - Segretario Generale

(Presenti: Sabbatini, Catullo, Lani, Mancinelli, Foresto, Giovannelli T.)

- ***la delegazione di parte sindacale:***

OO.SS. Territoriali:

- CISL FPL - Pedaletti Avv. Patrizia
- UIL FPL - Tiritiello Maria Grazia
- CGIL FP - Biagiotti Lanfranco

R.S.U. Aziendale:

- Giovannelli Goffredo
- Pazzaglia Raffaele
- Cordella Piero (ASSENTE)
- Rossi Roberto

si sottoscrive il presente "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Triennio 2019-2021", in applicazione del disposto dell'art.8 del CCNL 21/05/2018.

I presenti prendono atto che la Giunta Comunale, con Delibera n.8 del 05/02/2019, dichiarata I.E., ha impartito, alla delegazione trattante di parte pubblica, le proprie direttive.

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica interviene per la stipula del presente contratto a seguito autorizzazione della Giunta Comunale di cui alla delibera n. 9 del 12/02/2019, dichiarata I.E.

Le parti danno atto che, alla stipula del presente contratto, farà seguito apposita Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa per la "Parte economica anno 2019".

COMUNE DI CAGLI
(Provincia di Pesaro e Urbino)

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO -
TRIENNIO 2019/2021

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

- 1.** Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) il D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto all'art.2 comma 2, art.7 comma 5, art.40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, art.45 c. 3 e 4;
 - c) il D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75, recante "Modifiche e integrazioni al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) ed art.17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) il Regolamento di Organizzazione adottato con deliberazione di G.C. n.118 del 28/12/2010;
 - f) il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto di G.C. n. 94 del 13/12/2011;
 - g) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06/07/1995, 13/05/1996, 31/03/1999, 01/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 09/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009.

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 comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
- 2.** Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2021**, salvo:
- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongono la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
- 3.** I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese di ottobre di ciascun anno.



4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione e utilizzo delle risorse

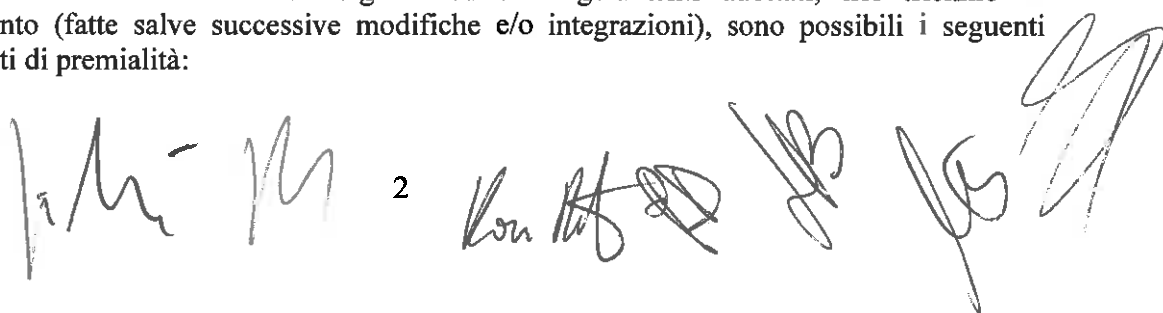
1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici "stabili" individuati nell'art.67, comma 1, del CCNL (progressioni economiche storiche, indennità di comparto, quota indennità professionale del personale degli Asili Nido, indennità ex VIII livello). Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato, al netto di quelle destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle P.O.

Le rimanenti somme annualmente disponibili sono destinate agli utilizzi di cui al seguente art.6.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

 2

- a) nuove progressioni economiche che, sulla base di quanto stabilito dall'art.16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato (secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo art.8) e finanziate esclusivamente con risorse stabili;
- b) premi correlati alla performance organizzativa (Servizi)(50% delle risorse disponibili);
- c) premi correlati alla performance individuale (50% delle risorse disponibili);
- d) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- e) indennità di turno, reperibilità, nonché compensi di cui all'art.24, c.1, CCNL 14/09/2000 (maggiorazione orario festivo/notturno);
- f) incentivi ed indennità per il personale della Polizia Locale (artt.56-quater, 56-quinquies e 56-sexies);
- g) indennità condizioni di lavoro (art.70-bis CCNL);
- h) indennità per specifiche responsabilità (art.70-quinquies CCNL)
- i) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art.67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL, ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter (ISTAT);
- l) compensi ai messi notificatori (art.68, comma 2, lettera h) del CCNL).

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1) Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2) Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

3



- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella "B" del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. 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 del Funzionario P.O.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario P.O.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: €. 1,50 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: €. 1,50 al giorno;







- Espletamento di maneggio valori: €. 1,00 al giorno per agenti contabili ed €. 1,55 al giorno per l'economo comunale.
- 2. Se nell'arco della medesima giornata, lo stesso dipendente svolge effettivamente e contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci che, in ogni caso, non può superare il valore massimo giornaliero di €. 4,00.
- 3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di condizioni lavoro è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni. **L'indennità viene erogata trimestralmente** sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
- 4. In sede di prima applicazione del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1.

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide, di regola, con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.C. MANEGGIO VALORI:

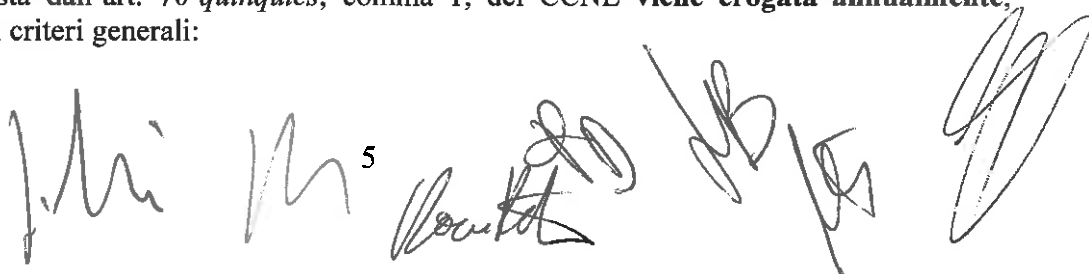
L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con delibera di G.C. n.11 dell'01/02/2018.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

5



a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario P.O., con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di Posizione Organizzativa);

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di servizio provvede al riparto delle somme tra i vari servizi, sulla base delle unità di personale interessate. Le fattispecie alle quali il Funzionario P.O. dovrà fare riferimento sono le seguenti:

1. Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2 = Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

2. Responsabilità gestionale, che comprende:

b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

3. Responsabilità professionale, che comprende:

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile P.O.;

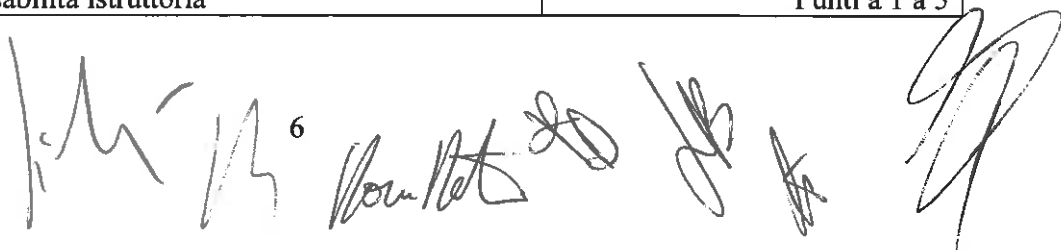
d) L'importo dell'indennità, che non può essere superiore ad € 3.000,00 annui lordi, è determinato dal competente Funzionario P.O. applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità;

e) Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni), nonché - con riferimento ai dipendenti in regime di *part time* - all'orario contrattualmente previsto per la prestazione. Resta fermo, e quindi applicato, quanto disposto dall'art.71 del D.L. 112/2008.

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5



b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI > INDENNITÀ:

Da 41 a 45 Punti	= da €.	2.401,00	a €.	3.000,00;
Da 33 a 40 Punti	= da €.	1.801,00	a €.	2.400,00;
Da 27 a 32 Punti	= da €.	1.201,00	a €.	1.800,00;
Da 21 a 26 Punti	= da €.	601,00	a €.	1.200,00;
Da 13 a 20 Punti	= fino a €.	600,00;		

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €.
350,00 annui lordi:
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c) compensa le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). Non compete ai Funzionari P.O. che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - €.
350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - €.
200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - €.
350,00 agli Ufficiali Elettorali;
 - €.
350,00 al Responsabile dei Tributi.
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1, è di competenza del Funzionario P.O. definire, con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto. In ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in €.
350,00 annui lordi.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di €.
350,00.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono **erogate annualmente**. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello

lavorato per almeno 15 giorni), nonché - con riferimento ai dipendenti in regime di *part time* - all'orario contrattualmente previsto per la prestazione. Resta fermo, e quindi applicato, quanto disposto dall'art.71 del D.L. 112/2008.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della Legge 449/1997

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono 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.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile P.O. del Settore competente.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

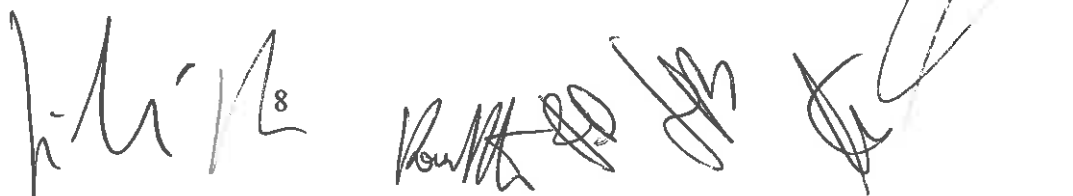
1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi tecnici (art. 113, D.Lgs. 50/2016);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), D.Lgs. 446/1997), nonché IMU e TARI (L. n.145/2018, art.1, comma 1091);
 - 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. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile P.O. del Servizio competente. Per le P.O. vi provvede il Segretario comunale.

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (cd. Piani di razionalizzazione)

- 1) Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
- 2) Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile P.O. del Servizio competente.
- 3) Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale



1. In sede di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate è determinato l'ammontare del fondo destinato alla corresponsione dei compensi per la produttività collettiva ed individuale potenzialmente destinata alla generalità dei dipendenti.
2. Partecipano alla ripartizione del compenso i dipendenti – non dirigenti e non incaricati di posizione organizzativa – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
3. I compensi relativi alla produttività collettiva sono erogati in base al punteggio ottenuto ed ordinato in una singola graduatoria di ente, suddivisa per categoria di appartenenza, a conclusione del processo di valutazione previsto nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale".
4. In sede di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate possono essere previsti appositi fondi per remunerare il personale impegnato nella realizzazione di progetti di miglioramento/incremento dei servizi nonché per il personale impegnato nella realizzazione di obiettivi caratterizzati da particolare strategicità/rilevanza, sulla base delle specifiche direttive impartite dall'organo di indirizzo politico – amministrativo.
5. I compensi di cui al comma 4 sono erogati a consuntivo in relazione al grado di partecipazione quali – quantitativa al progetto, previa verifica da parte del Nucleo di Valutazione della realizzazione del progetto o raggiungimento dell'obiettivo.
6. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 15% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e, comunque, non inferiore a un dipendente, per ogni Area/Settore.

CAPO VII – Sezione polizia locale

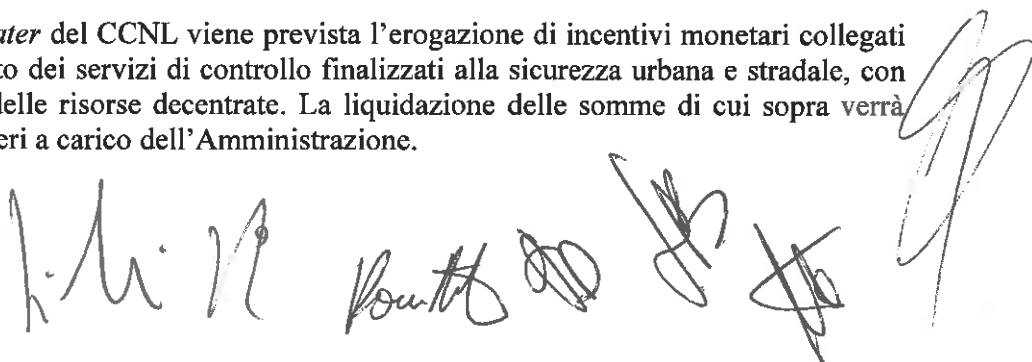
Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

- 1) Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-*bis*, D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella Legge 96/2017;
 - articolo 56-*ter* del CCNL;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.
- 2) Le parti danno atto che la disciplina del presente articolo troverà applicazione dal giorno successivo all'approvazione di apposito accordo in materia, previa contrattazione con le OO.SS. e RSU (art. 22, comma 3-bis, terzo periodo, del D.L. 50/2017), stipulato sulla base del regolamento disciplinante le casistiche ammesse dalla normativa di riferimento.

Art. 16 – Proventi delle violazioni al Codice della strada

- 1) Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
- 2) Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.



3) L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale..

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quiquies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in €. 1,50 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore ad almeno il 75% dell'orario di lavoro.
3. Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
4. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

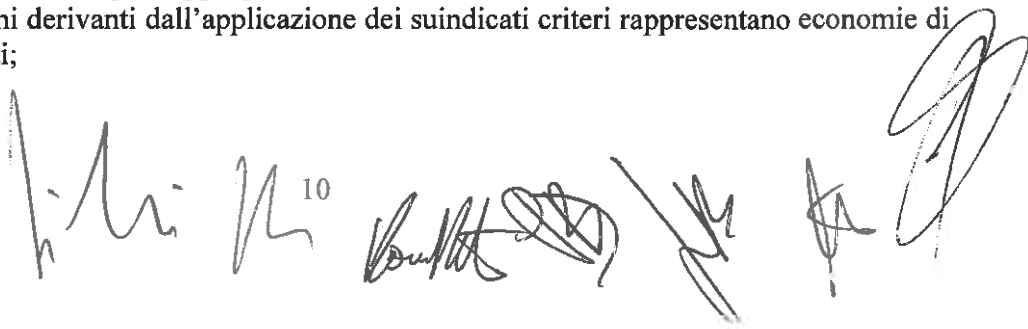
Art. 18 – Indennità di funzione

- 1) L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di Posizione Organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e **viene corrisposta annualmente**.
- 2) Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'art. 68, comma 2, lettera f) del CCNL.
- 3) L'importo dell'indennità viene stabilito tenuto conto del grado rivestito e dei criteri già stabiliti per l'"Indennità per specifiche responsabilità".
- 4) Le condizioni sopra dette dovranno risultare formalmente nell'atto di conferimento adottato dal Comandante della Polizia Locale, che dovrà essere comunicato all'Ente di appartenenza entro 10 gg. dall'adozione. In caso di assenza di uno degli elementi sopra indicati o di ritardo nella comunicazione, tale per cui non sussistono le condizioni per procedere all'effettiva previsione della spesa, l'Ente ne terrà conto a partire dalla prima annualità successiva a quella di riferimento.
- 5) L'indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio di compiti a cui è correlata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni), nonché - con riferimento ai dipendenti in regime di *part time* - all'orario contrattualmente previsto per la prestazione. Resta fermo, e quindi applicato, quanto disposto dall'art.71 del D.L. 112/2008.

CAPO VIII - Sezione personale incaricato di P.O.

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O.):
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 18% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predefinite nel sistema di misurazione e valutazione;
 - c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;



- d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n.50 del 2016;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della Legge n.114 del 2014;
- c) 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 maggio 2006;
- d) 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 dell'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n.446 del 1997;
- e) 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.
3. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

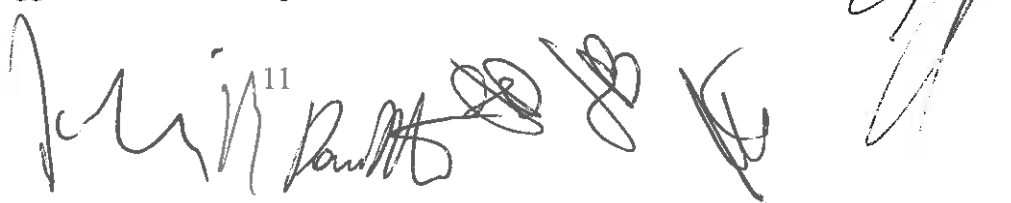
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 20 – 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:
 - a) 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;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) 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.

11



Art. 21 – Reperibilità

1. Le parti danno atto che l'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento sarà eventualmente disposta dall'Ente con provvedimento di Giunta Comunale.
2. Il compenso, **da liquidarsi con cadenza trimestrale**, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 4, del CCNL, pari ad €. 12,00.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

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 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 avvicendata 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 avvicendata 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, come da esempio numerico sotto riportato:

PERSONALE TURNISTA: GIORNI LAVORATI NEL MESE: N. 26

Distribuzione ordinaria: 13 turni al mattino - 13 turni al pomeriggio.

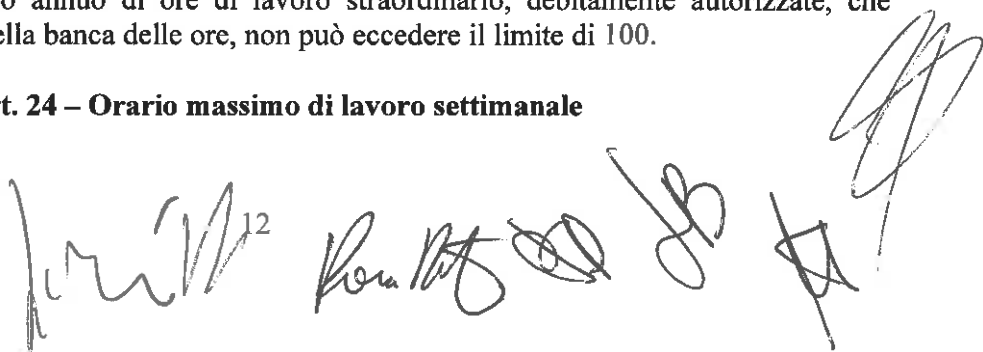
L'indennità di turno potrà essere liquidata anche se i turni mattutini si discostano per un valore pari al 10% della distribuzione ordinaria, vale a dire $13 - (1,3 \text{ arrotondato a } 1) = 12$ ed i turni pomeridiani sono i restanti 14 giorni, o viceversa.

2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
3. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
4. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
5. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL, le situazioni personali che, a richiesta, posso escluderne l'effettuazione sono le seguenti:
 - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, non può superare le 250 annue;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore, non può eccedere il limite di 100.

Art. 24 – 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. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - fascia di flessibilità, valida per tutti i servizi individuati con apposito provvedimento sindacale, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per **mezz'ora**, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del primo mese successivo, in accordo con il dirigente/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 al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio, i dipendenti che ne facciano richiesta. Possono essere ammessi al beneficio, i dipendenti che versino nei seguenti casi, riportati in modo indicativo e non esaustivo:
 - beneficino 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 del CCNL;
 - si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli in asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 26 – Orario multiperiodale

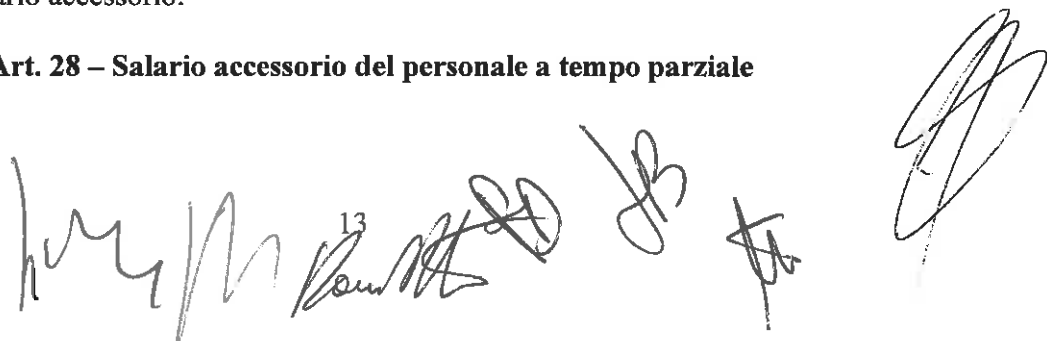
1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 27 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente Contratto Decentrato Integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale



13

1) Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente Contratto Decentrato Integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 30 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 31 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

- 1) Le parti danno atto di richiamare la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
- 2) Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a*) della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b*) della disposizione in commento.
- 3) Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'M. H.', followed by '14', then a signature that looks like 'Veni', and finally a large, stylized signature on the far right. There are also some smaller, less distinct marks and initials scattered around these main signatures.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

1) Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.

2) Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato.

3) In sede di Conferenza dei Responsabili di Servizio, le somme aggiuntive vengono suddivise tra i servizi, destinando a ciascun di essi un proprio *budget*. La distribuzione delle risorse per le progressioni ai vari servizi è calcolata dal Servizio Personale, in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto e tenuto conto del costo medio dei percorsi di categoria.

La redistribuzione dei residui nell'arco di vigenza del sistema di valutazione, dovrà tendenzialmente interessare tutte i servizi in proporzione al numero dei dipendenti assegnati, per cui nell'arco di più esercizi, consentano di avvicinarsi ad una soglia percentuale analoga di progressioni di categoria, agendo sulla distribuzione dei resti e sulle risorse assegnate, per le quali si devono considerare anche le eventuali somme non utilizzate o assegnate in esubero negli anni precedenti. Eventuali quote residue andranno ad incrementare il fondo della retribuzione accessoria dell'anno successivo.

4) Per poter partecipare alla procedura il dipendente deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, **non inferiore a 36 (trentasei) mesi**;
- b) essere in possesso di un punteggio valido e sufficiente nella valutazione dell'anno precedente a quello in cui si procede;
- c) non aver subito sanzioni disciplinari nell'anno precedente a quello in cui si procede, superiori al rimprovero verbale e/o scritto.

5) I Responsabili di Servizio (con il supporto del Servizio Personale) provvedono all'attribuzione dei punteggi ed alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:

a) **Punti 70:** risultanze della media della valutazione della performance individuale ("Apporto individuale" e "Competenze"), facendo, poi, la media del triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure per le progressioni economiche.

I punti vanno attribuiti come di seguito specificato:

- Media del triennio: da voti 6,00 a voti 6,50 = punti 42,00
- " : da voti 6,51 a voti 7,50 = punti 49,00
- " : da voti 7,51 a voti 8,50 = punti 56,00
- " : da voti 8,51 a voti 9,50 = punti 63,00
- " : da voti 9,51 a voti 10,00 = punti 70,00.

Fermo restando quanto previsto dal comma 3 lett. b): in caso di assenza di valutazione in una delle annualità del triennio di riferimento, si procederà al calcolo delle ultime tre valutazioni valide conseguite dal dipendente.

b) **Punti 20:** esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. Viene prevista l'attribuzione di punti 2,0, per massimo dieci anni, per ogni anno solare intero di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento. Il riferimento è al 31 dicembre dell'anno che precede quello in cui si avviano le procedure per le progressioni economiche.

c) **Punti 10:** competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Vengono riconosciuti punti 2,0 per ogni partecipazione a corsi e/o percorsi di formazione (di almeno 4 ore ciascuno) svolti nell'anno che precede quello in cui si avviano le procedure per le progressioni economiche.

15

[Handwritten signatures and initials]

(per un punteggio massimo, in ogni caso, di punti 10). Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008, anticorruzione e trasparenza, HACCP, ecc.).

In sede di prima applicazione, le parti danno atto che per le procedure che eventualmente verranno attivate nell'anno 2019, per le valutazioni dell'anno 2018 non si terrà conto del criterio di cui al presente punto c), la cui efficacia è differita all'anno 2020 (per attività formative svolte nell'anno 2019 e conseguenti valutazioni anno 2019). Pertanto, **per il solo anno 2019 (valutazioni per l'anno 2018), il punto a) ("Valutazione della performance individuale") pesa 75**

- Media del triennio: da voti 6,00 a voti 6,50 = punti 45,00
- " : da voti 6,51 a voti 7,50 = punti 52,50
- " : da voti 7,51 a voti 8,50 = punti 60,00
- " : da voti 8,51 a voti 9,50 = punti 67,50
- " : da voti 9,51 a voti 10,00 = punti 75,00

e il punto b) ("Esperienza maturata") pesa 25 (si attribuisce, cioè, punti 2,5 ad anno).

A parità di punteggio verrà attribuita la progressione economica al dipendente che nel tempo ne abbia maturate di meno.

6) La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.

7) Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei dipendenti da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame mediante comunicazione scritta da presentare al Nucleo di Valutazione, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Nucleo di Valutazione stesso, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

8) Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

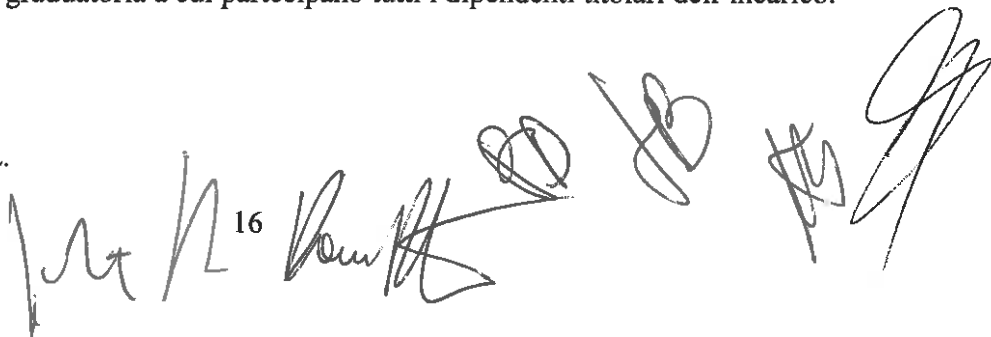
9) Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine, a detto personale dovrà essere applicato il sistema di misurazione e valutazione vigente nel Comune di Cagliari e l'ente, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale.

10) In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente punto 4, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria¹.

11) I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti commi. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto 3, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le progressioni del personale incaricato di P.O., che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti titolari dell'incarico.

¹ Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

16



Letto, approvato e sottoscritto.

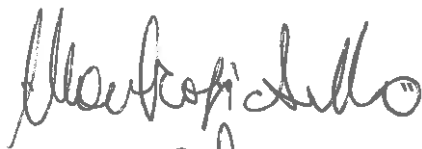
La delegazione di parte pubblica:

Presidente – Segretario Generale Dott.ssa Ranocchi Sabrina



La delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL-FPL Pedaletti Avv. Patrizia



UIL-FPL Tiritiello Maria Grazia

" 

"

CGIL-FP Biagiotti Lanfranco

R.S.U. Aziendale – Giovannelli Goffredo

R.S.U. Aziendale – Pazzaglia Raffaele

R.S.U. Aziendale – Cordella Piero (ASSENTE)

R.S.U. Aziendale – Rossi Roberto

