

COMUNE DI TERGU
PROVINCIA DI SASSARI

Premesso che:

- in data 02.12.2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Tergu per il triennio 2019/2021 parte normativa;
- il revisore unico in data12.2019 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. n. 165 del 2001);
- la Giunta Comunale con deliberazione in data12.2019 n. ..., ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data nella sede del Comune di Tergu ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Presidente: Sig. Gian Franco Satta, Responsabile del Servizio Personale;

Componente: Dott. Luigi Pirisi, Segretario Comunale

R.S.U., nelle persone di:

Sig. Deaddis Tonello

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Bruno Arca CISL FPS

..... UIL FPL

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Tergu per il triennio 2019/2019 – parte normativa.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2019/2021**

Parte normativa

INDICE

TITOLO I

FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

- Art. 1 - Campo di applicazione e durata**
- Art. 2 - Modalità di formazione del contratto**
- Art. 3 - Pari opportunità nelle attività di formazione**
- Art. 4 - Informazione**
- Art. 5 - Agibilità sindacali**

TITOLO II

REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

- Art. 6 - Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale**

TITOLO III

LE RISORSE DECENTRATE

- Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili**
- Art. 8 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla *performance***
- Art. 9 - Criteri generali per l'incentivazione del personale**
- Art. 10 - Valutazione della *performance***
- Art. 11 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 12 - Progressioni economiche nella categoria**
- Art. 13 - Indennità "condizioni di lavoro" (art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 15 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 16 - Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 17 - Indennità di reperibilità – integrazione (art. 24, CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 18 - Perequazione della retribuzione di risultato e di particolari compensi contrattuali (art. 18, lett. h), CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 19 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m), CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 20 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 21 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)**
- Art. 22 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27, CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 23 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 24 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s), CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 25 - Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000)**
- Art. 26 - Messaggi notificatori (art. 54, CCNL 14 settembre 2000)**
- Art. 27 - Compensi ISTAT (art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 28 - Indennità al personale addetto alle case da gioco (art. 70-quater, CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 29 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t), CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 30 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u), CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 31 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 21 maggio 2018)**
- Art. 32 - Turnazioni (art. 23, CCNL 21 maggio 2018)**

**TITOLO IV
PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

Art. 33 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21 maggio 2018)

Art. 34 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 21 maggio 2018)

Art. 35 - Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 56-quater, CCNL 21 maggio 2018)

**TITOLO V
TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE**

Art. 36 - Trattamenti accessori fissati per legge

**TITOLO VI
NORME FINALI E TRANSITORIE**

Art. 37 - Disposizioni finali

**APPENDICE
CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI
INTERNE ALLA CATEGORIA**

**ALLEGATO A
RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE DESTINATO ALLA PERFORMANCE
DELL'ENTE PER SERVIZI/UFFICI E CALCOLO DEL BENEFICIO INDIVIDUALE**

**ALLEGATO B
CALCOLO DEL BENEFICIO INDIVIDUALE DEL FONDO INCENTIVANTE
DESTINATO ALLA PERFORMANCE DI SETTORE PER OBIETTIVI STRATEGICI**

TITOLO I

FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1 - Campo di applicazione e durata

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

3. Il CCDI è relativo al triennio 2019-2021. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2 - Modalità di formazione del contratto

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:

- a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
- b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.

2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.

3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.

4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:

- a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
- b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
- c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
- d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.

5. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.

6. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, comma 7 del CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 3 - Pari opportunità nelle attività di formazione

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. È garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti

dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

4. Annualmente è fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

Art. 4 - Informazione

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.

2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Art. 5 - Agibilità sindacali

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.

4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.

5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali e ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCDI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.

6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU e delle OO.SS., l'Amministrazione concederà l'uso di una parte del proprio spazio Intranet, con una specifica casella di posta elettronica (bacheca elettronica).

7. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.

8. L'Amministrazione mette a disposizione delle OO.SS. aziendali e della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni, come sede ufficiale, dotandola degli strumenti necessari per l'elaborazione di documenti e le attività di comunicazione.

9. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

TITOLO II

REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 6 - Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

- a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello;
- b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
- c) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi): n. 1 unità;
- d) servizio di polizia municipale, da assicurare con: n. 1 vigili urbani.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

Titolo III LE RISORSE DECENTRATE

Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:

- progressioni economiche all'interno della categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo, CCNL 14.9.2000 e all'art. 6, CCNL 5.10.2001;
- indennità *ex VIII* q.f.

2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018¹ sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che la percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, CCNL 21 maggio 2018 da destinare a incentivare la *performance* individuale e organizzativa è definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla *performance* e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo sia riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 9 - Criteri generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

¹ a) premi correlati alla *performance* organizzativa;

b) premi correlati alla *performance* individuale;

c) indennità "condizioni di lavoro", di cui all'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000;

e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, CCNL 21 maggio 2018;

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, CCNL 21 maggio 2018;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14 settembre 2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, CCNL 21 maggio 2018, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. g), ed eventualmente per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

3. L'Amministrazione comunale si impegna:

- a) ad adottare annualmente un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, commi 4-6, D.L. n. 98/2011), al fine di rendere disponibili nel fondo annuale per le risorse decentrate il 50% delle economie aggiuntive realizzate, certificate a consuntivo dall'organo di controllo interno, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, provvedendo ad informare le organizzazioni sindacali;
- b) a convocare i soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione finanziario al fine di destinare annualmente le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

4. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

5. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
- il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).

6. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 5.

Produttività collettiva

Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'ente, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili di servizio assegnano, in relazione al piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.

Le risorse destinate a compensare la *performance* di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, e suddiviso per categoria;
- b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Peso posizione
A	530
B	640
C	750

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c. le risorse complessivamente destinate alle *performance* organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a. e b. applicato al personale appartenente ad ogni settore, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 e considera i seguenti ambiti:

1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le posizioni organizzative e ufficio per i dipendenti (*performance* organizzativa della struttura);

2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;

A) La valutazione della *performance* organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dall'OIV, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante la suddivisione in percentuale del 20% collegata alla valutazione dell'OIV alla struttura e l'80% di competenza del responsabile del servizio.

B) La valutazione finale complessiva è costituita dalla somma dei punteggi attribuiti ai seguenti fattori, che coincidono con gli ambiti di valutazione:

1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa (*performance* organizzativa della struttura);

2) il raggiungimento degli obiettivi individuali.

I compensi individuali legati alla *performance* devono essere quantificati e corrisposti ai lavoratori interessati seguendo la tabella di calcolo (allegato A) e soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti ed entro il mese di aprile dell'anno successivo.

Modalità di erogazione del compenso collegato alla produttività collettiva

La valutazione sull'apporto individuale di ogni collaboratore da parte dei responsabili dei servizi va effettuata tenendo presente che:

- le prestazioni, in relazione ai risultati, non sempre sono direttamente originate dalla capacità, preparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche derivare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
- nella valutazione si tiene conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relativi a periodi diversi e passati;
- non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;
- non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni e risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
- nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità tali da poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali;
- si deve tener conto della effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui da cui dovranno essere detratte tutte le assenze con eccezione dei congedi ordinari, riposi compensativi, donazione sangue, lutto, permessi sindacali e infortunio.

Per l'attribuzione dei compensi individuali i responsabili dei servizi entro il primo trimestre di ogni anno, e comunque dopo aver conosciuto la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, provvedono a compilare per ogni dipendente una scheda di valutazione sulla base dei seguenti criteri generali, e nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nell'ente:

a) adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in

particolare la precisione e la qualità delle prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati e al rapporto con l'utenza;

- b) disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza peraltro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale;
- c) disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione;
- d) partecipazione al raggiungimento degli obiettivi: il parametro verifica l'effettivo apporto qualitativo alla realizzazione degli obiettivi, individuati nell'ambito dei piani o dei progetti annuali nonché alla capacità di leadership e di cooperazione per i lavori collegiali o di gruppo;
- e) disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura la disponibilità a fornire prestazioni quantitativamente significative per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi previsti in appositi piani o progetti, anche oltre il normale orario di lavoro;
- f) disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg, con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal responsabile del servizio per la revisione o la conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Per i dipendenti inquadrati nella cat. A il parametro di cui alla lett. c) non concorre alla determinazione della retribuzione accessoria, tranne nei casi in cui il cambiamento tecnologico e/o organizzativo è presente. In tali casi la valutazione complessiva dovrà essere rapportata a 5 oppure a 6 parametri.

Performance organizzativa di settore

La *performance* organizzativa è legata a obiettivi strategici di settore o anche inter-settoriali.

I compensi legati alla *performance* organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti.

L'attribuzione ai singoli dipendenti dei compensi legati alla *performance* organizzativa di settore avviene applicando il calcolo previsto nello schema di cui all'allegato B, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Art. 10 - Valutazione della *performance*

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.

2. I responsabili di servizio osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.

3. La valutazione della *performance* è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.

4. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere ai singoli dipendenti, esclusi i titolari di posizione organizzativa, è calcolato secondo il metodo di cui agli allegati A e B. Ai fini del calcolo delle ore lavorate non sono conteggiate le ore di lavoro straordinario.

5. I parametri retributivi da utilizzare per la determinazione del compenso sono i seguenti, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e del metodo di calcolo previsto nello schema allegato:

Categoria	Peso posizione
A	530
B	640

C	750
D	860

Art. 11 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21 maggio 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale.
2. La misura della maggiorazione è determinata in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
3. Per tutta la durata del presente contratto la maggiorazione è attribuita al personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:
 - personale di categoria B: 1 unità;
 - personale di categoria C: 1 unità;
 - personale di categoria D: 1 unità.
4. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la sua valutazione risulti superiore a 118/120.

Art. 12 - Progressioni economiche nella categoria

1. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico per ciascuna categoria.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati alle progressioni nella medesima proporzione.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
5. Nell'Appendice al presente contratto sono indicati i criteri per la partecipazione del personale alle procedure di selezione.

Art. 13 - Indennità "condizioni di lavoro" (art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Attività svolta	Valore indennità
Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose	1,50/giorno
Attività che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici, elettrici, a motore ...	1,50/giorno
Attività che comportano l'utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni	1,50/giorno
Attività che comportano una costante significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive	1,50/giorno
Attività che palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico	1,50/giorno

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia. A titolo esemplificativo

sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore a un numero di ore giornaliero. Il valore di tale indennità è fissata in € 1,50 al giorno

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:

- a) da euro 0,01 a euro 499,99: importo indennità € 1,00 al giorno;
- b) da euro 500,00 a euro 999,99: importo indennità € 1,50 al giorno;
- c) superiori a 1.000,00: importo indennità € 2,00 al giorno.

5. In caso di cumulo di attività che presentino una o più delle situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 10%. In ogni caso, non si può superare il valore massimo di contratto.

6. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta ogni tre mesi lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21 maggio 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) responsabilità di coordinamento di altro personale di pari categoria per un numero minimo di 1 unità, anche con autonomia funzionale;
 - b) autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, e un valore in caso di cumulo;
- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) responsabilità di coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 1 unità, anche con autonomia funzionale;
 - b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
 - c) autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni assegnando a ciascuna un determinato valore, e un valore in caso di cumulo.
- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 1 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più unità operative;
 - b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

3. L'importo dell'indennità varia da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 3.000,00 ed è determinato dal competente responsabile incaricato di P.O. sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

- a) Peso oggettivo della responsabilità (max 50/100)
- b) Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
- c) Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100).

L'attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del responsabile, determinerà un'indennità negli importi così determinati:

- da 91 a 100 € 3.000,00
- da 81 a 90 € 2.500,00
- da 71 a 80 € 2.000,00
- da 61 a 70 € 1.500,00
- da 51 a 60 € 1.000,00
- da 46 a 50 € 500,00
- da 41 a 45 € 300,00

Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

4. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, 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.

Art. 15 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 21 maggio 2018)

1. Alle misure di sostegno indicate dall'art. 72, CCNL 21 maggio 2018 sono attribuite le seguenti risorse, nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti:

- per l'anno 2019: euro 500,00;
- per l'anno 2020: euro 500,00;
- per l'anno 2021: euro 500,00.

2. In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi:

- a) sostegno all'iscrizione dei figli all'asilo nido. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno n. 3 figli a carico, in presenza di un reddito familiare inferiore a euro 10.000,00;
- b) concorso alle spese per acquisto di libri di testo per i figli dei dipendenti o per i dipendenti stessi sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore a euro 10.000,00;
- c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
- d) iniziativa a favore dell'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti e i propri familiari;
- e) assegnazione di borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli.

Art. 16 - Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

L'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.

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

6. 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, c. 1, CCNL 14.9.2000.

7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria
Stato Civile	1	C/D
Emergenza climatica o ambientale	1	B

Art. 17 - Indennità di reperibilità – integrazione (art. 24, CCNL 21 maggio 2018)

1. Annualmente, in sede di contrattazione per la parte economica, il limite di 6 (sei) turni mensili può essere elevato fino ad un massimo di 8 turni mensili. L'amministrazione si impegna a contenere la turnazione nei limiti massimi contrattuali, in considerazione delle emergenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità può essere elevato a un massimo di euro 13,00 annualmente in sede di contrattazione per la parte economica.

Art. 18 - Perequazione della retribuzione di risultato e di particolari compensi contrattuali (art. 18, lett. h), CCNL 21 maggio 2018)

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti dal contratto per i titolari di posizione organizzativa e/o incarichi di alta specializzazione.

2. A tal fine, assumono rilievo:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui al Codice dei contratti (art. 113, D.Lgs. n. 50/2016);
- le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- i progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (art. 32, c. 40, D.L. n. 269/2003, il quale prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti e gli oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa ai tributi locali;
- la liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (art. 15, D.Lgs. n. 546/1992 il quale prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. L'ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale dell'indennità di risultato proporzionale agli incentivi percepiti ai sensi del comma 2, secondo uno schema di fasce di valore così articolato:

Incentivi	Abbattimento indennità di risultato	Note
Fino a 3.000 euro	3%	
Da 3.001 a 5.000 euro	5%	
Da 5.001 a 7.000 euro	8%	
Oltre i 7.000 euro	12%	

4. Le somme non erogate per effetto della perequazione incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di P.O. non interessati da tale processo.

Art. 19 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m), CCNL 21 maggio 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008;
- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolto e formato per l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività che comportano la corresponsione di un'indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 20 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21 maggio 2018)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di cui al comma 2 può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 21 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n. 30.

Art. 22 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27, CCNL 21 maggio 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, insegnanti delle scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

2. L'orario flessibile si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.

3. È comunque nella facoltà dell'ente applicare l'orario flessibile alla generalità dei dipendenti, fatti comunque salvi i servizi indicati al comma 1 ai quali non si applica in ogni caso.

4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di n. 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.

5. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

6. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chiedi di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 23 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 21 maggio 2018)

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro.

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.

4. È possibile superare tale limite in presenza di attività legate a:

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
- servizi legati ad attività stagionali, in genere.

Art. 24 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s), CCNL 21 maggio 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999 è elevato, in presenza di esigenze eccezionali debitamente motivate, a n. 185 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 25 - Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000)

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 26 - Messi notificatori (art. 54, CCNL 14 settembre 2000)

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 70% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 27 - Compensi ISTAT (art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

Art. 28 - Indennità al personale addetto alle case da gioco (art. 70-quater, CCNL 21 maggio 2018)

1. Al personale che svolge servizio di vigilanza presso i locali delle case da gioco, in considerazione della sua particolare professionalità non rientrante nei compiti di istituto propri degli enti locali, è riconosciuta un'indennità di funzione su base annua, finanziata con le risorse di cui all'art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21 maggio 2018.

2. L'indennità di cui al comma 1 ha natura di trattamento accessorio e non è assorbita dalla retribuzione di posizione e di risultato per il personale eventualmente incaricato di posizione organizzativa.

Art. 29 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t), CCNL 21 maggio 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi

programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici all'avanguardia.

Art. 30 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u), CCNL 21 maggio 2018)

1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 31 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 21 maggio 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (*performance* individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa a titolo di *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo.

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 32 – Turnazioni (art. 23, CCNL 21 maggio 2018)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23, CCNL 21.5.2018, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.

3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 23, CCNL 21.5.2018, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

4. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	Numero di addetti	Categoria
===	===	===

5. Preso atto della casistica individuata dalla norma contrattuale, sono individuate come segue le ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con n. 2 figli di età inferiore ad anni 8.

TITOLO IV PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 33 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21 maggio 2018)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento. L'indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018 (indennità condizioni di lavoro).
3. La misura dell'indennità all'interno dei limiti minimi e massimi è determinata in relazione allo svolgimento:
 - del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
 - del servizio con particolari mezzi;
4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221)².

Art. 34 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 21 maggio 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di posizione organizzativa, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.
3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 35 - Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 56-quater, CCNL 21 maggio 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i) e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.
3. L'ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del *welfare* integrativo di cui all'art. 72, CCNL 21 maggio 2018.

² RAL221 – Orientamenti Applicativi

Con quali criteri deve essere attribuita l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6.7.1995 (di pubblica sicurezza)?

In relazione al quesito formulato riteniamo utile trascrivere il parere fornito dal Dipartimento della Funzione pubblica, con nota n. 698 del 2 febbraio 2001:

“...l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL (del 6.7.1995) compete al personale che, in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza conferita dal Prefetto, ai sensi della legge n.469/1978, esercita in modo concreto tutte le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986”.

Di conseguenza la sola funzione di polizia giudiziaria non dà titolo all'indennità prevista dalla citata norma contrattuale.

Difatti l'indennità di cui non è collegata soltanto al possesso della qualifica prefettizia, ma anche all'effettivo esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria, servizio di polizia stradale e funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza. Per tali ragioni non può essere corrisposta al personale collocato o comandato in posizione che non comporti l'espletamento di tutte le predette funzioni (cfr. art. 10, comma 2, legge n. 65/86).”

Ricordiamo che ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 22/1/2004, a decorrere dall'1/1/2003 per il personale dell'area di vigilanza, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6/7/1995, è stata incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 1.110,84 annui lordi).

TITOLO V
TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 36 - Trattamenti accessori fissati per legge

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa ai tributi locali (art. 3, c. 57, L. 23 dicembre 1996, n. 662; art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla norma). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.

3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

TITOLO VI
NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 37 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

APPENDICE

CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI INTERNE ALLA CATEGORIA

1. Disposizioni generali

Le progressioni economiche (d'ora in avanti definite PEO) sono disciplinate dalla presente regolamentazione che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 16 CCNL 21 maggio 2018 e dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI).

Le PEO sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati significativi per l'amministrazione.

Le PEO sono effettuate sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti.

In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove PEO, nel rispetto delle disposizioni del presente CCDI.

2. Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alla selezione per le PEO i soggetti che risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.

Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, un'anzianità di servizio, a tempo determinato o indeterminato, di almeno 24 mesi, nonché di almeno 24 mesi nella posizione economica. È utile a tal fine l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1 c. 2, D.Lgs. n. 165/01. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro.

Non possono partecipare alla selezione i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento.

3. Criteri di valutazione

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della *performance* individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto (ad es. 2016-2018 per la selezione attivata nel 2019), secondo le modalità stabilite in attuazione del CCDI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzata la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

L'ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

A parità di fascia di punteggio attribuito è rilevante l'anzianità di servizio, successivamente l'anzianità nella posizione economica e infine l'età anagrafica.

4. Procedimento

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile del settore personale procede a una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni.

L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio.

In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 5 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del settore personale decide in via definitiva.

Può essere prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa ulteriore valutazione può essere rimessa a

un apposito collegio composto dal responsabile di riferimento, dal segretario dell'ente e dal responsabile del settore personale.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita e approvata la graduatoria e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati.

ALLEGATO A
RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE DESTINATO ALLA PERFORMANCE
DELL'ENTE PER SERVIZI/UFFICI E CALCOLO DEL BENEFICIO INDIVIDUALE

1) Parametri individuali di categoria:

Posizione economica	Peso posizione
A	530
B	640
C	750
D	860

2) Indici per la ripartizione delle risorse destinate a compensare le *performance*:

- a) Fondo incentivante dell'Ente destinato alla *performance* di settore
- b) Sommatoria parametri individuali del personale dell'ente
- c) Sommatoria parametri individuali Servizio-Ufficio-Gruppo di lavoro
- d) Fondo incentivante Servizio-Ufficio-Gruppo di lavoro
- e) Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale
- f) Parametro individuale e di merito corretto (parametro individuale di categoria x punteggio scheda Tab. A x giorni/ore di presenza in servizio / i giorni dell'anno)
- g) Sommatoria dei parametri individuali corretti di Servizio - Ufficio - Gruppo di lavoro.

Calcolo del fondo incentivante:

1. Calcolo del fondo incentivante per Settore-Servizio-Ufficio-Gruppo di lavoro: = (a x c) / b
da rideterminare a consuntivo in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Calcolo del beneficio individuale:

2. Calcolo beneficio individuale di incentivazione = (d x e x f) / g

ALLEGATO B
CALCOLO DEL BENEFICIO INDIVIDUALE DEL FONDO INCENTIVANTE
DESTINATO ALLA PERFORMANCE DI SETTORE PER OBIETTIVI STRATEGICI

1) Parametri individuali di categoria:

Posizione economica	Peso posizione
A	530
B	640
C	750
D	860

2) Indici per la ripartizione delle risorse destinate a compensare le *performance*:

- a) Fondo incentivante dell'Ente destinato alla *performance* di settore
- b) Sommatoria parametri individuali del personale dell'ente
- c) Sommatoria parametri individuali Servizio-Ufficio-Gruppo di lavoro
- d) Fondo incentivante Servizio-Ufficio-Gruppo di lavoro
- e) Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale
- f) Parametro individuale e di merito corretto (parametro individuale di categoria x punteggio scheda Tab. A x giorni/ore di presenza in servizio / i giorni dell'anno)
- g) Sommatoria dei parametri individuali corretti di Servizio - Ufficio - Gruppo di lavoro.

Calcolo del fondo incentivante:

1. Calcolo del fondo incentivante per Settore-Servizio-Ufficio - Gruppo di lavoro: = (a x c) / b
da rideterminare a consuntivo in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Calcolo del beneficio individuale:

2. Calcolo beneficio individuale di incentivazione = (d x e x f) / g