



COMUNE DI PALAZZOLO ACREIDE



Città Patrimonio dell' Umanità
World Heritage List Unesco



* * *

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI PALAZZOLO ACREIDE
PER GLI ANNI 2018 / 2020

LA REDAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Riferimenti operativi

Premessa

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli Enti locali è stato firmato in ARAN in via definitiva il 21 maggio 2018, subito dopo che le Sezioni riunite della Corte dei Conti in sede di Controllo hanno trasmesso la certificazione positiva dell'attendibilità dei costi quantificati dal Comitato di settore e la relativa compatibilità con gli strumenti di programmazione di bilancio.

Di conseguenza i nuovi stipendi tabellari comprensivi degli incrementi contrattuali a regime decorrono dal mese di giugno 2018.

L'onere del rinnovo contrattuale è posto dalla legge a carico del bilancio degli enti, per cui non sono state previste risorse aggiuntive per i Comuni in legge di bilancio, nonostante la richiesta fatta dall' ANCI in tal senso.

Il nuovo contratto, attuando le direttive formalizzate dal Comitato di settore Autonomie Locali in sede di Atto di indirizzo per la trattativa, ha innovato e semplificato i principali ambiti contrattuali, tra cui, in estrema sintesi:

- il sistema delle relazioni sindacali;
- il sistema di classificazione del personale;
- le posizioni organizzative;
- le progressioni economiche;
- la disciplina per i piccoli comuni e le gestioni associate;
- le specifiche professionalità della polizia locale;
- la disciplina dei fondi per il salario accessorio.

In particolare la leva datoriale è stata potenziata con l'allocazione sul bilancio, anche nei Comuni dotati di dirigenza, delle risorse necessarie per remunerare **le posizioni organizzative**, che di conseguenza non dovranno più essere contrattate con i sindacati. I responsabili apicali saranno responsabilizzati attraverso la formalizzazione della delega di firma di atti a rilevanza esterna. Sempre in materia di posizioni organizzative sono state introdotte misure specifiche per i Comuni di minori dimensioni demografiche e per le gestioni associate.

Nel nuovo contratto è stata introdotta la sezione contrattuale per la **Polizia locale**, con la previsione di una disciplina volta a cogliere le peculiarità professionali del personale interessato, attraverso, in particolare, l'introduzione di due nuove indennità, una delle quali compensa le funzioni, le responsabilità e il grado rivestito, e l'altra le prestazioni rese sul territorio per i servizi esterni di vigilanza.

L'esigenza di dare un nuovo stimolo all'elemento motivazionale è stato perseguito attraverso l'istituzione di una nuova posizione economica in ciascuna categoria, e la corrispondente riforma dell'istituto delle **progressioni economiche**, che ora operano, in base al principio di selettività, in armonia con i sistemi di valutazione della performance adottati da ciascun Ente.

La contrattazione integrativa

In via preliminare occorre siano definiti ed approvati i seguenti atti:

- ✓ provvedimento di Giunta di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica;
- ✓ atto con cui viene costituito il fondo, di competenza dirigenziale;
- ✓ provvedimento della Giunta con il quale sono dettate le linee guida alla delegazione trattante.

La Giunta formula le direttive e fissa gli obiettivi per la delegazione trattante. La delegazione trattante informa periodicamente la Giunta in ordine all'andamento delle trattative. La Giunta può entrare nel merito delle scelte concordate e può, naturalmente, dissentire da alcune di esse quando le ritenga non coerenti con le direttive e gli obiettivi prefissati (RAL 704).

Per quanto riguarda la delegazione sindacale titolare della contrattazione integrativa, questa è composta dalla RSU e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

Le organizzazioni sindacali firmatarie sono indicate nel frontespizio del CCNL in vigore. Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL devono accreditare preventivamente ed espressamente i dirigenti sindacali che parteciperanno alla trattativa (RAL 1218).

Infine, è richiamata di seguito la normativa che, in via generale, regola la contrattazione collettiva integrativa:

- *“La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono...” (art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001);*
- *“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile” (art. 40, c. 3-quinquies D. Lgs. n. 165/2001);*
- *La contrattazione integrativa si svolge sulla base dei principi della partecipazione consapevole, del dialogo costruttivo e trasparente, della reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché della prevenzione e risoluzione dei conflitti (art. 3 CCNL).*

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Palazzolo Acreide con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi 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 presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2018 al 2020.
2. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale. Sempre con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

TITOLO II
RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016 - 2018 e quindi:
 - *progressioni economiche nella categoria;*
 - *indennità di comparto;*
 - *quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;*
 - *indennità ex VIII livelli.*
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016 - 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile.

Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili.

In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze.

Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.

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

La norma si differenzia, quanto ai termini di utilizzo, dalla precedente - art. 17, c. 5, CCNL 1.4.1999 - per la quale "le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo".

5. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge. Con deliberazione di G.C. n. 160 del 31/08/2018, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio 2018/2020 e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2018 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con Determinazione Dirigenziale del Responsabile del 2° Settore "Finanziario – Economico e Personale" n. 58 del 09/08/2018 del Registro Settoriale e n. 851 del 10/08/2018 del Registro Generale è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 per un totale di Euro 143.000,00, di cui Euro 143.000,00 per la parte stabile ed Euro 0,00 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018, costituito con la sopracitata D.D. del 2° Settore n. 58 del 09/08/2018 (reg. gen. n. 851 del 10/08/2018), potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui di cui all'art. 4 del presente contratto integrativo.
6. Come risulta dalla D.D. del 2° Settore n. 58 del 09/08/2018 **le risorse decentrate disponibili per l'anno 2018**, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell' art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, **ammontano a Euro € 143.000,00**, comprese delle somme che erano state prudenzialmente accantonate in sede di costituzione del fondo (avvenuta con la più volte citata d.d. n. 58/2018) e pari ad € 7.000,00 (art. 67 comma 2 lettera a), CCNL 21/05/2018), in quanto, alla data in cui è stato costituito il fondo risorse decentrate del Comune di Palazzolo Acreide

(09/08/2018, d.d. n. 58) era sorto un contrasto interpretativo a seguito della deliberazione n. 99/2018 della Corte dei Conti della Puglia, la quale aveva ritenuto che: *la dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL funzioni locali 2016/2018, non avendo alcun valore normativo, non risulta né vincolante, né, tantomeno, idonea a derogare a norme di contenimento della spesa pubblica e che, pertanto, gli aumenti previsti dall'art. 67, comma 2, CCNL del personale non dirigente del 21 maggio 2018 non possono essere "esclusi" dall'ambito vincolistico di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.* Successivamente era intervenuta la Sezione regionale di controllo per la Lombardia che con la deliberazione n. 221/2018/QMIG aveva ravvisato la necessità di un'interpretazione uniforme sulla portata applicativa dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che pone limiti quantitativi all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, rispetto agli incrementi del fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lett. a) e lett. b) del nuovo contratto nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto il 21 maggio 2018, sussistendo sul punto un contrasto interpretativo tra Sezioni. A chiarire e conseguentemente risolvere la vicenda è intervenuta la Sezione delle Autonomie (che si è pronunciata sulla questione di massima posta dalla Sezione regionale di controllo per la Lombardia con la deliberazione n. 221/2018/QMIG) la quale, con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 09 ottobre 2018, ha enunciato il seguente principio di diritto:

"Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017".

Art. 5

Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, la quale è tenuta ad esprimere per iscritto il proprio consenso entro 15 giorni dal ricevimento della stessa. La delegazione trattante di parte sindacale potrà a tal fine richiedere all'Amministrazione un apposito incontro, nei modi e nei termini indicati nell'art. 3, comma 3, del presente contratto integrativo.
2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.
3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance o nel piano esecutivo di gestione, secondo i criteri stabiliti nei suddetti provvedimenti o comunque determinati con il presente contratto ai fini della misurazione e valutazione della performance.
4. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli

obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel piano della performance.

5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel piano della performance.
6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse e dalle attività / funzioni svolte.
7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 8 e 9 del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018;
8. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con la deliberazione di G.C. n. 160 del 31/08/2018, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2018 di cui al precedente art. 4, commi 5 e 6, quantificate in Euro 143.000,00 vengono ripartite tra i diversi Settori dell'Ente (assegnando un determinato budget ad ognuno), come da tabella allegata al presente CCDI, specificando che sarà poi di competenza di ogni Responsabile ripartire, nell'ambito del proprio settore, le risorse assegnategli tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle seguenti voci:
 - a) Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 5 del presente contratto integrativo;
 - b) Premi correlati alla performance individuale, di cui una parte per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 6 e 7 del presente contratto

integrativo da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 6 e 7 del presente contratto integrativo;

- c) Indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori ecc.), di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.10 del presente contratto integrativo.
- d) Indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;
- e) Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 12 del presente contratto integrativo;
- f) Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 11 e 13 del presente contratto integrativo;
- g) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.14 del presente contratto integrativo;
- h) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
- i) Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo.

TITOLO III
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI
ALLA PERFORMANCE

Art. 6

Performance Organizzativa

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance o nel piano esecutivo di gestione relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance o nel piano esecutivo di gestione, secondo i criteri stabiliti nei suddetti provvedimenti o comunque determinati con il presente contratto ai fini della misurazione e valutazione della performance.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Comunale nel piano della performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.
4. Gli obiettivi devono rispettare le condizioni normativamente previste per il loro finanziamento (art. 45, comma 3, Dlgs. n. 165 del 2001; art. 4 comma 2 lettera b - art. 17 e 18 del CCNL 01/04/1999), e devono essere certificati da parte dell'apposito Nucleo di Valutazione (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

5. Dovranno preventivamente essere approvati con specifica deliberazione dalla Giunta Comunale, su proposta del Responsabile del Settore, nel limite massimo consentito dalle norme.
6. Le risorse destinate alla performance organizzativa sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
- a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso;
 - b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

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

- c. Le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa 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 del precedente punto b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

7. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere:

- a) Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e dalle strategie dell'amministrazione;
- b) Specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

8. I settori che non potranno realizzare in base alla loro struttura tecnico-amministrativa la performance organizzativa, porteranno le risorse a loro assegnate in aumento a quelle spettanti al loro settore secondo i criteri dell'art. 7 finalizzati a compensare la performance individuale.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale.

Art. 7

Performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance o nel piano esecutivo di gestione, secondo i criteri stabiliti nei suddetti provvedimenti o comunque determinati con il presente contratto ai fini della misurazione e valutazione della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate e dai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita ai fini della misurazione e valutazione della performance, allegata in copia al presente contratto;
3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate e distribuite con lo stesso criterio del precedente articolo e sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso;
 - b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

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

- c. Le risorse complessivamente destinate alle performance 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 di cui alla precedente lettera b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore;
 - e. Per ogni singolo settore, si dovranno poi sommare le risorse provenienti dal precedente art. 6 non utilizzate per la performance organizzativa (ovviamente per la quota assegnata al relativo settore).
4. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.
5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
6. Le risorse del presente articolo sono erogate in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale):
- a. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;
 - b. le schede devono essere compilate e discusse con il dipendente interessato;
 - c. A seguito della valutazione attribuita al dipendente, questi può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione

espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;

- d. l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (**performance individuale**) avviene entro il mese di **marzo** dell'anno successivo (in sede di prima applicazione entro il mese di aprile) secondo la seguente tabella:

A – Valutazione pari a:	B – Risorse performance individuale
➤ Valutazione: punti 4	100 %
➤ Valutazione: punti 3	80 %
➤ Valutazione: punti 2	60 %
➤ Valutazione: punti 1	40 %

- e. Il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di tutte le percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente del settore, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula:

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

- f. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08 (i primi dieci giorni di

malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

g. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

7. Al personale assunto e cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente ai mesi di servizio prestati.

8. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le risorse decentrate e come economie anno precedente - (art. 68 comma 1, ultimo periodo CCNL del 21/05/2018).

Art. 8

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

1. Ai dipendenti che conseguono la valutazioni più elevate (valutazione compresa tra 80% e 100%, risorse performance individuale 100%) attribuibile, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art.7, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (*non inferiore al 30%*).

2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari a 10.

3. Nel caso in cui il numero dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione è superiore 10 massimo previsti cioè in caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

➤ *Numero di giorni di presenza rispetto al totale dei giorni lavorativi (dal 1° gennaio al 31*

dicembre dell'anno considerato). Nel calcolare i giorni di effettiva presenza a tali fini, si sottraggono esclusivamente:

- *I primi 10 giorni dei periodi di assenza per malattia di qualunque durata, con le eccezioni indicate dall'art. 71, comma 1, del d.l.n.112/2008, conv. in L. n. 133/2008;*
- *Le aspettative non retribuite e i congedi non retribuiti (ai sensi dell'art. 9, 3° co., d.lgs.n.150/2009, ai fini della valutazione della performance individuale, il congedo parentale è sempre considerato effettiva presenza a prescindere dal regime retributivo applicato);*
- *Sospensioni cautelari, sciopero, periodi di distacco sindacale.*
- *Nota: tutte le casistiche di assenza non ricomprese nei casi soprariportati, vanno considerate come "presenza" ai fini della valutazione individuale della performance.*

➤ *In caso di ulteriore parità la preferenza è determinata (Sentenza Consiglio di Stato n. 618/2016):*

1. *dal numero dei figli a carico.*
2. *Dalla maggiore età.*
3. *dall'aver prestato lodevole servizio nelle Pa (da stabilire in base al risultato delle schede di valutazione di cui alla performance individuale del triennio precedente).*
4. *In caso in cui non si avrebbe un contingente di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1, le somme previste dall'art. 5 comma 8 lett. b) vengono destinate alla performance individuale generale di cui al precedente art. 7.*

TITOLO IV

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 9

Criteria per l'attribuzione di nuove progressioni economiche

1. Per l'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali, in base ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, che tengano conto, in particolare, di quanto segue:
 - ▶ le nuove progressioni sono a carico della parte stabile del fondo, per cui devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;
 - ▶ sono attribuite in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle esperienze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;
 - ▶ ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
 - ▶ l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;
 - ▶ l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Art. 10

Modalità di svolgimento delle procedure selettive per l'attribuzione di nuove progressioni economiche

1. Le modalità di svolgimento delle procedure selettive per l'attribuzione di nuove Progressioni Economiche sono disciplinate in base alla Scheda n.1 allegata al presente contratto.

TITOLO V
INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI
ATTRIBUZIONE PER LE SEGUENTI INDENNITA' CONTRATTUALI:
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

E
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:
 - Disagiate;
 - Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - Implicanti il maneggio valori.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199). Possono essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione.

2. I criteri per remunerare l'indennità condizioni lavoro sono disciplinati in base alla Scheda n. 2 allegata al presente contratto.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma1, del D.L112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art.12

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinques, c. 1, CCNL 2018)

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

▶ al personale di categoria B, ai fini del riconoscimento di tale indennità, a titolo esemplificativo, possono essere considerate le seguenti funzioni:

a) *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 3 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, ed un valore in caso di cumulo.*

▶ al personale di categoria C, ai fini del riconoscimento di tale indennità, a titolo esemplificativo, possono essere considerate le seguenti funzioni:

a) *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 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, ed un valore in caso di cumulo.*

▶ al personale di categoria D, ai fini del riconoscimento di tale indennità, a titolo esemplificativo, possono essere considerate le seguenti funzioni:

a) *responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 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.*

L'ARAN afferma che l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL del 1999 deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non può quindi essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo]

1. Le indennità per le specifiche responsabilità sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:

- compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, sino ad un massimo di 3.000 Euro lordi annui individuali (art. 70-quinques, comma 1, CCNL21/05/2018;
- compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e

D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e dai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile (art.70-quinques, comma 2, CCNL 21/05/2018). L'importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 350 Euro annui lordi a dipendente.

2. Le risorse destinate alle indennità per le specifiche responsabilità sono ripartite annualmente tra i dipendenti interessati a seguito di determinazione del Dirigenti/Responsabili.
3. I criteri per remunerare l'indennità per specifiche responsabilità sono disciplinati in base alla Scheda n. 4 allegata al presente contratto.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzata a compensare la performance individuale.

TITOLO VI

PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 13

Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 - quinquies del CCNL 21/05/2018

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente, a seguito di apposita comunicazione da parte del rispettivo Dirigente / Responsabile.

La contrattazione definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità. Ciò comporta che devono essere individuate le figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.

2. La presente disciplina trova applicazione dal 2019.

3. I criteri per remunerare l'indennità di servizio esterno sono disciplinati in base alla Scheda n. 3 allegata al presente contratto.

4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma1, del D.L112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art.14

Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del ccnl 21/05/2018

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 fino ad un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, 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.
 1. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).
3. Le risorse destinate alle indennità di funzione sono ripartite annualmente tra i dipendenti interessati a seguito di proposta del rispettivo Dirigente/Responsabile.
4. La presente disciplina trova applicazione dal 2019.
5. I criteri per remunerare l'indennità di di funzione sono disciplinati in base alla Scheda n. 5 allegata al presente contratto.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma1, del D.L112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art.15

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

[I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale]

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 del D. Lgs. n. 285/1992 può essere 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 stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL2018.

TITOLO VII
CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI
PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) Compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997;
 - b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.
 - c) compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000;
 - d) incentivi per recupero evasione ICI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n.446/1997;
 - e) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2001;
2. Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. d), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nel regolamento comunale, con atto dei rispettivi Dirigenti/Responsabili. I compensi di cui alla lett. e) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo con atto del Segretario Generale, sulla base di quanto definito nel relativo piano di razionalizzazione in riferimento alle economie effettivamente realizzate, come certificate dall'Organo di revisione dell'Ente.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 7 finalizzati a compensare la performance individuale.

TITOLO VIII
DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 17

Reperibilità

Per la disciplina dell'indennità di Reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21/05/2018 triennio 2016/2018 il quale stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art.7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di ripososettimanale secondo il turno assegnato;
 - c) ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità non può essere messo in reperibilità più di 6 volte in un mese, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
 - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato; non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina

- contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
4. La corresponsione avviene semestralmente e dopo apposita dichiarazione motivata del Responsabile di ciascun Settore il quale segnala mensilmente all'Ufficio Personale i nominativi del personale e le giornate di servizio in cui il dipendente ha diritto all'indennità sulla base della classificazione di cui al presente articolo.
 5. Il servizio di cui è stata istituita la pronta reperibilità sarà stabilito con un provvedimento Amministrativo.
 6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 7 e finalizzati a compensare la performance individuale con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni eventomorboso).
 7. 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.
 8. La disciplina del comma 1 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 18

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto. Lo stesso demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.

I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art.23 del CCNL del 21/05/2018 triennio 2016/2018 in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
 - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - **turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00):** maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c del CCNL 09/05/2006);
 - **turno notturno o festivo:** maggiorazione oraria del 30 % della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett.c del CCNL 09/05/2006);
 - **turno festivo notturno:** maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c del CCNL 09/05/2006);
 - e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di

effettiva prestazione di servizio in turno.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 7 e finalizzati a compensare la performance individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 19

Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo

Per la disciplina dell'indennità di servizio festivo si fa riferimento all'art. 24 del CCNL 14.09.2000 in particolare:

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, del CCNL 14-09-2000 con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art. 20

Rapporto di lavoro parziale

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21/05/2018.

1. In presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:

- ✓ *Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di familiari;*
- ✓ *Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.*
- ✓ *patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale (ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche);*
- ✓ *patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici strumentali;*
- ✓ *patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamentosanitario;*
- ✓ *patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la responsabilità genitoriale.*

Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale è elevato dal 25 al 35% della dotazione organica complessiva della categoria di appartenenza del dipendente interessato, rilevata al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

Art. 21

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

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del 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.*

Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi. L'articolo 38 del contratto del 2000 prevede che le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

Art. 22

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (*quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.*).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità attualmente prevista presso l'Ente, consente di posticipare la sola entrata al lavoro di 20 minuti rispetto all'ora di ingresso ordinaria (prevista per le ore 07.45); ovviamente l'entrata posticipata, nei limiti dei venti minuti previsti a titolo di flessibilità, dovrà essere recuperata in uscita dal lavoro (e quindi posto che l'orario ordinario è dalle 07.45 alle 14.15, posticipando l'ingresso di 20 minuti, e quindi massimo alle 08.05, si dovrà posticipare l'uscita di altrettanti 20 minuti, quindi alle 14.35). E' prevista poi presso l'Ente una flessibilità di 10 minuti prima e dopo l'orario di rientro pomeridiano (il giovedì dalle 15.00 alle 18.30).
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 (*ovvero* nella fascia che va dalle ore 08.00 alle ore 14.00).

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, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 23

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - ✓ situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - ✓ presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - ✓ altro ...;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

A titolo esemplificativo vengono individuate le attività legate a: servizio di mensa e trasporto scolastico; servizi di manutenzione di parchi e giardini; pulizia e/o custodia dei locali scolastici; in genere, servizi legati ad attività stagionali.

TITOLO IX

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), CCNL 21/05/2018)

Con il seguente CCDI vengono disciplinate:

- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;*
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.*

Art. 24

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
2. Gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, vengono erogate alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime (per maggiori dettagli vedasi successivo art. 24);
3. I criteri per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative sono disciplinati in base alla Scheda n. 6 (allegati 1 e 2) allegata al presente contratto.

Art. 25

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

(art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a. gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b. le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c. progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
 - e. liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 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").

La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

Può essere adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento Indennità Risultato</i>
<i>Fino a € 3.000 euro</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>8,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12,00%</i>

In alternativa può essere utilizzato il seguente criterio più articolato:

<i>Scaglioni di importi delle somme percepite complessivamente per incentivo (b+a)</i>	<i>Importo indennità di risultato b</i>	<i>Importo totale indennità percepite a</i>	<i>Percentuale massima di riduzione c</i>
<i>fino a 2.000 euro</i>			<i>15,00%</i>
<i>da 2.001 a 5.000 euro</i>			<i>20,00%</i>
<i>da 5.000 a 8.000 euro</i>			<i>35,00 %</i>
<i>oltre 8.000 euro</i>			<i>55,00 %</i>

*in cui si opera con la seguente formula: $x = a/b * c$,*

in cui a = importo totale indennità percepite,

b = importo indennità di risultato,

c = percentuale di riduzione prevista per lo scaglione

Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano le risorse indicate all'articolo 7 finalizzate a compensare la performance individuale.

TITOLO X – DISCIPLINE PARTICOLARI

(ART. 7, COMMA 4, LETT. m), t), CCNL21/05/2018)

In sede di contrattazione integrativa è previsto che debbano essere disciplinate:

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione diservizi.

Art. 26

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano video terminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa

vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell' 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 27

Qualità del lavoro, innovazioni tecnologiche, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto 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 ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo dei nuovi strumenti tecnologici.
3. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione

dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

4. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art. 28

Formazione ed aggiornamento professionali

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. A tal fine l'Ente con delibera di Consiglio Comunale n. 34 del 31/07/2003, ha stipulato con l'Unione dei Comuni "Valle degli Iblei" una convenzione per la formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti.

Art. 29

Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

PalazzoloAcreide, 22/11/2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

G. M. Albright
[Signature]
J. [Signature]
[Signature]
[Signature]

È stato autorizzato a partecipare
 Assezone di Personale
 Giovanni Sebastian

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

Merize Frone
Giovanna [Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

OO.SS.Territoriali

CISL - [Signature]
UILFPL - [Signature]
[Signature]