COMUNE DI CORROPOLI

Provincia di Teramo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N° 95 del 23/12/2019

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL TRIENNIO 2019/2021 - PRESA D'ATTO DELLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA E DESTINAZIONE DELLE RISORSE.

L'anno duemiladiciannove addì ventitre del mese di Dicembre alle ore 19:50, nella SEDE COMUNALE, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del IL SINDACO Vallese Dantino la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Il Segretario Generale Dott. Cristiano Quaglia. Intervengono i Signori:

N°	Cognome e Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	VALLESE DANTINO	SINDACO	X	
2	RICCI ATTILIO	VICE SINDACO	X	
3	DI MONTE DOMENICO	ASSESSORE	X	
4	LUPI ALESSIA	ASSESSORE	X	
5	GRILLI ROBERTA	ASSESSORE	X	

PRESENTI: 5 ASSENTI: 0

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL TRIENNIO 2019/2021 - PRESA D'ATTO DELLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA E DESTINAZIONE DELLE RISORSE.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la deliberazione di C.C. n. 13 del 14/03/2019 di approvazione del Bilancio di previsione 2019/2021 con la quale sono stati stanziati i fondi per il pagamento del trattamento accessorio del personale;

RICHIAMATO l'art. l'art. 8, comma 6, del CCNL stipulato il 21/05/2018 - Comparto Funzioni Locali;

RICHIAMATA la determinazione n. 988 del 11/11/2019 del Responsabile dell'Area Finanziaria con la quale si è provveduto alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2019;

VISTA l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2019/2021 sottoscritta in data 04/12/2019 dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale.

DATO ATTO che con lettera protocollo n.14452 in data 17/12/2019 è stato chiesto all'Organo di revisione contabile di esprimere il parere sull'allegata ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2019/2021 e che tale Organo ha espresso parere favorevole attestando la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e gli oneri conseguenti al CCDI;

DATO ATTO che

- il fondo di produttività per l'anno 2019 è determinato in € 46.068,00;
- in data 04/12/2019 si è svolta la riunione tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione sindacale durante la quale:
    a) si è istituito il fondo di produttività dell'anno 2019 del Comune di Corropoli
    b) si sono approvati e determinati gli importi dei progetti obiettivo per complessivi € 12.100,00, come da verbale;
    c) è stata destinata la somma di € 5.000,00 alla performance collettiva;
    d) è stata destinata la somma di € 1.721,78 per le ulteriori ipotesi previste dal contratto decentrato (welfare);
    e) è stata concordata l'attivazione delle procedure relative alla progressione economica orizzontale decorrenza 01.01.2019 per le categorie C e D - importo stimato in € 3.989,01;

RITENUTO OPPORTUNO prendere atto:
- del contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2019/2021 sottoscritta in data 04/12/2019 dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale;
- del verbale n. 1/2019, sottoscritto tra la delegazione trattante di parte pubblica e le delegazioni sindacali;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Ad unanimità di voti espressi nei modi e termini di Legge;

DELIBERA

1) La premessa narrativa fa' parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3 della Legge 241/90;

2) DI PRENDERE ATTO della sottoscrizione da parte della delegazione trattante di parte pubblica del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2019/2021 nel testo allegato, quale parte integrante, alla presente deliberazione;

2) DI PRENDERE ATTO, altresì, del verbale n. 1/2019, sottoscritto tra la delegazione trattante di parte pubblica e le delegazioni sindacali, allegato "A", che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

3) DI INVIARE la presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali, alle RSU ed al Responsabile dell'Area Finanziaria del Comune di Corropoli per i conseguenti adempimenti.

Successivamente, a voti unanimi, la presente deliberazione viene resa immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del D.Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

IL IL SINDACO
Vallese Dantino

IL Il Segretario Generale
Dott. Cristiano Quaglia

(atto sottoscritto digitalmente)

COMUNE DI CORROPOLI

Provincia di Teramo

SEGRETARIO COMUNALE
SEGRETARIO COMUNALE

PROPOSTA DI GIUNTA N. 97 DEL 20/12/2019

OGGETTO: **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL TRIENNIO 2019/2021 - PRESA D'ATTO DELLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA E DESTINAZIONE DELLE RISORSE.**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Note:

20/12/2019

Il Responsabile
QUAGLIA CRISTIANO / ArubaPEC S.p.A.
(parere sottoscritto digitalmente)

COMUNE DI CORROPOLI
Provincia di Teramo

SEGRETARIO COMUNALE
SEGRETARIO COMUNALE

PROPOSTA DI GIUNTA N. 97 DEL 20/12/2019

OGGETTO: **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL TRIENNIO 2019/2021 - PRESA D'ATTO DELLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA E DESTINAZIONE DELLE RISORSE.**

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

Si esprime parere favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Motivazione:

20/12/2019

Il Responsabile del Servizio
DI LUCA ORLANDO / Poste Italiane S.p.A.
(parere sottoscritto digitalmente)

COMUNE DI CORROPOLI
Provincia di Teramo

Parere dell'Organo di Revisione

Parere n. 2019-13 Data: 17 dicembre 2019	**OGGETTO: Parere/Attestazione su accordo contrattazione collettiva decentrata integrativa per destinazione risorse decentrate del triennio 2019/2021.**

L'Organo di Revisione

Vista la richiesta del presidente della delegazione trattante di parte pubblica del 17/12/2019 protocollo 14452, avente per oggetto "Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2019/2021 - Richiesta di parere";
Visto il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2019/2021;
Visto il D.Lgs. n. 267/2000;
Visti gli articoli 40, 40-bis e 48, D.Lgs. n. 165/2001;
Visto il CCNL 21 maggio 2018;
Visto lo Statuto il Regolamento di contabilità;

Premesso

1) che l'art. 40, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;

2) che l'art. 40-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che il Collegio dei Revisori effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

3) che in applicazione dell'articolo 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;

4) che, come risulta dalla Determinazione Responsabile dell'Area Finanziaria n. 988 del 11/11/2019 il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23, D.Lgs. n. 75/2017;

5) che le risorse decentrate sono previste nel capitolo 244603 del bilancio di previsione finanziario 2019;

Rilevato

a) che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
b) che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;

c) che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

Verificato nel dettaglio

- il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001;
- il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;

ATTESTA

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge.

Vasto, 17 dicembre 2019

L'Organo di Revisione

Dott. Rocco D'Ercole

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
Dottore Commercialista
ROCCO
D'ERCOLE
N° 39
CIRC.TRIB.VASTO

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);

b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 2001;

f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 2018;

g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;

2. Esso avrà vigenza dal 1/1/2019 dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2020;**

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, **saranno** negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.

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

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, **in occasione della sessione annuale**, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione;
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL saranno stanziate per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
a) premi correlati alla performance organizzativa;
b) premi correlati alla performance individuale;
c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

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

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

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

a) in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili presso ciascun servizio;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

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

a) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contradditorio;

b) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

c) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

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

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

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari quali, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
6. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019.

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

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,15 € al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 € al giorno;
- Espletamento di maneggio valori:
  - fino a 1.000,00 euro mensili euro 1,50 € al giorno;
  - da 1.000,01 a 3.000,00 euro mensili euro 1,70 € al giorno;
  - oltre 3.000,00 euro 2,00 € al giorno;

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci con un massimo di euro 4,65 € al giorno.
3. Vengono individuati di seguito i criteri il cui ricorrere determinano la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro:

a) **Rischio**. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute, ravvisabili anche dal Documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 81/2008.
- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive
- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

b) **Disagio**. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:
Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.
La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
c) **Maneggio valori** - Al fine della effettiva incidenza della presente causale, il dipendente deve essere stato nominato agente contabile e deve essere adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori ivi compreso la distribuzione dei buoni pasto..
4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili e viene erogata mensilmente (mese successivo) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Dirigenti/Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
Le fattispecie alle quali il Responsabile dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) **Autonomia e responsabilità:**
a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**
b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
b.3 =Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) **Responsabilità professionale, che comprende:**
c.1 = Responsabilità di processo;
c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile del servizio.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato dal competente Responsabile applicando i criteri di cui all'unita scheda "*Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità*" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

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

a)	**AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ**	**Max punti n. 15**
1)	Autonomia operativa	5
2)	Grado di responsabilità	5
3)	Livello di responsabilità istruttoria	5

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

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

PUNTEGGI >INDENNITA'

Punteggio	Valore indennità
Oltre 25 Punti	**€. 3.000,00**
25 Punti	**€. 2.500,00**
20 Punti	**€. 1.500,00**
15 Punti	**€. 1.000,00**
Da 5 a 10 Punti	**€. 500,00**

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;

c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;

b) € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;

c) € 200,00 agli Ufficiali Elettorali;

d) € 200,00 al Responsabile dei Tributi;

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in

ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 250,00 lordi annui;
Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;
Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

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

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.

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

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, *ex* art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Perfomance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

La quota di risorse destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui al precedente art. 6 c. 2 è erogata secondo i seguenti criteri:
- Acquisizione valutazioni del personale che abbia partecipato al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area nel Piano della Performance e suddivisione dello stesso in gruppi corrispondenti all'Area di appartenenza nell'anno di riferimento, con esclusione del personale incaricato di Posizione organizzativa;
- acquisizione attestazione dell'apporto assicurato dai dipendenti al conseguimento dei risultati dell'Area/Settore di appartenenza;
- applicazione al singolo dipendente del relativo parametro di categoria di cui alla tabella seguente:

Tabella 8 – Parametro categoria

Categoria	Parametro
A	1,0000
B1	1,0570
B3	1,1174
C	1,1924
D1	1,2974
D3	1,4918

La somma per Area dei punteggi relativi al parametro di categoria è moltiplicato per un coefficiente numerico che rappresenta la media della pesatura dei singoli obiettivi assegnati a ciascuna Area nel Piano della Performance. La somma dei valori ottenuti per ciascuna Area viene utilizzata per la suddivisione del budget complessivo disponibile, così da definire il budget di Area (A);
- calcolo del punteggio individuale (B) del singolo dipendente destinatario del premio correlato alla performance dato dal prodotto dei seguenti fattori:
* parametro categoria;
* importanza strategica dell'obiettivo
* valutazione conseguita comportamenti (peso secondo il sistema di valutazione);
* percentuale relativa al contributo personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Area/Settore di appartenenza (come da attestazione di cui al precedente comma 1 – peso secondo il sistema di valutazione);
* percentuale apporto individuale ai singoli obiettivi di Area/Settore di appartenenza.
- il budget di Area (A) viene diviso per il valore della sommatoria dei punteggi individuali (B) ottenendo il quoziente (C). Moltiplicando ciascun punteggio individuale (B) per il quoziente (C) e la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo come risultante dalla relazione sulla performance, si ottiene il premio da attribuire a ciascun dipendente.
2. L'erogazione dei premi correlati alla Performance di Area (Max 70%) avviene al ricorrere delle seguenti condizioni:
- quando il livello di conseguimento dei risultati di Area si colloca tra 90%-100% è erogato il 100% del budget;
- quando il livello di conseguimento dei risultati di Area si colloca tra 80% e 89,99% è erogato il 90% del budget;
- quando il livello di conseguimento dei risultati di Area si colloca tra il 70% e l'79,99%, è erogato l'80% del budget;

- quando il livello di conseguimento dei risultati di Area si colloca tra il 60% e l'69,99%, è erogato l'70% del budget;
al di sotto del livello di conseguimento del 60% non è consentita l'erogazione del budget collegato alla Performance organizzativa.
3. Non può essere destinatario di produttività il dipendente che abbia conseguito una valutazione uguale o inferiore a 40.

Articolo 15 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 69, commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 una quota pari al 30% dell'ammontare delle risorse destinate ad erogare i premi correlati alla performance individuale (almeno 30%) è utilizzata per la maggiorazione del premio individuale del personale che ha conseguito le valutazioni più elevate.
2. La misura della maggiorazione è determinata nella percentuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. La quota massima di personale che accede alla maggiorazione è pari al quoziente * arrotondato per difetto, ottenuto dividendo la quota destinata alla maggiorazione ~~per la~~ misura della maggiorazione calcolata con le modalità di cui al precedente comma 2.
~~4. Il budget per la maggiorazione è assegnato a ciascuna Area in proporzione al budget di settore attribuito ai sensi del precedente art. 14.~~
5. A parità di punteggio viene data la precedenza, ai fini della maggiorazione, ai dipendenti che abbiano conseguito una maggiore valutazione in corrispondenza dei seguenti fattori presenti nelle schede di valutazione:
- disponibilità ad assumersi responsabilità dirette/incarichi con caratteristiche di onerosità e disagio in funzione delle esigenze, a partecipare attivamente ai problemi, agli obiettivi e ai processi lavorativi;
- attenzione a qualità e modalità erogazione servizi / qualità e professionalità nei rapporti con utenti (orientamento al servizio);
- capacità di comunicare/rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e/o gli utenti esterni (relazioni interne ed esterne).
6. Qualora la situazione di "pari merito" permanga, ai fini della maggiorazione saranno destinatari i dipendenti con maggiore anzianità di servizio.

* MASSIMO 30 % DA DEFINIRSI IN SEDE DI ACCORDO ECONOMICO

Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale, impiegato nei servizi esterni, è corrisposto un compenso giornaliero pari a euro 3,00 lordi.
2. L'indennità di cui al comma 1 compete per i servizi che presentano contemporaneamente i seguenti requisiti:
a) il servizio esterno deve essere svolto sulla base di ordini formali di servizio;
b) i servizi debbono essere svolti esclusivamente all'esterno della sede del Comando di Polizia Locale e della sede comunale e, comunque, al di fuori di immobili (a cielo aperto);
3. L'indennità non può essere attribuita per l'esecuzione di servizi aventi natura sporadica e occasionale.
4. L'indennità può essere corrisposta a coloro che sono chiamati a sostituire, occasionalmente, il personale ordinariamente preposto all'espletamento dei servizi esterni.
5. Il Comandante della Polizia dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti secondo la disciplina del presente articolo.
dal 1° gennaio 2019.
6. L'INDENNITÀ VIENE EROGATA MENSILMENTE.

Art. 18 – Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

a) Agenti: da 250,00 a 500,00 euro; 500 - 700
b) Sottoufficiali: da 501,00 a 700,00 euro; 701 - 1000
c) Ufficiali direttivi: da 701,00 a 1.000,00 euro; 1001 - 3000
~~d) Ufficiali dirigenti: da 1.001,00 a 3.000,00 euro.~~

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.
L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:
a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di cui alla nota 1.[1]
~~b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento~~.

Articolo 19 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL 21/05/2018 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL 21/05/2018 viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
3. Gli importi d cui ai superiori commi 1 e 2 saranno determinati annualmente con deliberazione della Giunta comunale.

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizione organizzative previste dal comune di Corropoli.

---

[1] *Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;*
a) *Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;*
b) *Giornata per avvenuta donazione di sangue;*
c) *Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;*
d) *Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;*
e) *Permesso sindacale retribuito;*
f) *Partecipazione ad assemblee sindacali;*
g) *Riposo compensativo;*
h) *Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;*
i) *Ferie;*
j) *Recupero festività soppresse;*
k) *Infortunio sul lavoro;*
l) *Permessi ai sensi ex legge 104/1992.*

2. L'erogazione dell'indennità di risultato per ciascuna posizione organizzativa è parametrata al punteggio ottenuto dal sistema di valutazione ed alla indennità di posizione in godimento secondo la seguente formula:
Q.R*I.P/Q.P*Punt/100
Dove
Q.R. = quota complessiva destinata all'indennità di risultato
I.P. = indennità di posizione attribuita al dipendente
Q.P. = quota complessiva destinata all'indennità di posizione
Punt = punteggio conseguito nella scheda di valutazione.
3. Ai sensi dell'art. 7, comma 2, lettera j) del CCNL 21/05/2018, per i titolari di posizione organizzativa che percepiscono i compensi elencati all'art. 18, comma 1 lettera h) del CCNL 21/05/2018 si procede ad una riduzione dei compensi aggiuntivi in base alle percentuali riportate nella seguente tabella:

Tabella 9 – Correlazione Indennità risultato compensi art. 18, lettera h)

Importo compensi aggiuntivi al netto contributi e IRAP	% Riduzione compensi aggiuntivi
Fino a euro 3.000,00	Nessuna riduzione
Da euro 3.000,01 a euro 4.500,00	10%
Da euro 4.500,01 a 7.500,00	25%
Oltre 7.500,00	50%

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
oppure
~~Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di _____ volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;~~
oppure
~~In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a 6 a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;~~
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 22 – Turnazioni

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera l) del CCNL 21/05/2018 l'arco temporale di cui all'art. 23, comma 2 del medesimo contratto preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni è il trimestre. Pertanto, le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del trimestre, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni, quella che presuppone un'oscillazione *tra i due turni non superiore al 60% e non inferiore al 40%*

2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittima, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.

3. Il personale che si trovi in una delle situazioni sotto elencate, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età;

d) la lavoratrice o il lavoratore che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

e) la lavoratrice o il lavoratore che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;

f) la lavoratrice che si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

g) la lavoratrice o il lavoratore che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Articolo 23 - Elevazione limite massimo dello straordinario

Le parti concordano che per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli Organi Istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato fino a 220 ore, fermo restando il limite delle risorse previste per il pagamento del lavoro straordinario.

Articolo 24 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 60 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. 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.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel sistema di gestione presenze.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate con cadenza periodica. I relativi oneri gravano sul fondo per lo straordinario.

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Nella definizione dell'orario flessibile occorre tener conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale. Nella definizione delle fasce temporali di flessibilità oraria va altresì individuato l'arco temporale entro il quale si deve assicurare la presenza di tutti gli addetti all'unità organizzativa, esclusi i turnisti, in relazione alle esigenze di servizio e di apertura al pubblico.
2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato in base alla normativa vigente e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo di forme di flessibilità ulteriori, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 26 – Orario multiperiodale

. Le parti convengono sulla non necessità di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale.

Articolo 27 - Elevazione limite massimo dello straordinario

Le parti concordano che per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli Organi Istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato fino a 220 ore, fermo restando il limite delle risorse previste per il pagamento del lavoro straordinario.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 28 – Personale comandato o distaccato

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

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

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

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

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

Art. 32 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
b) Area della vigilanza
c) Area scolastica ed educativa
d) Biblioteca

Welfare integrativo

Articolo 33 - Le attività del "welfare integrativo"

1. Le risorse relative al "welfare integrativo" di cui all'art. 72, del CCNL del comparto Funzioni Locali, nei limiti ivi previsti, sono destinate agli utilizzi di cui all'allegata tabella, nelle percentuali ivi indicate. Per l'anno 2020, le risorse destinate ai diversi utilizzi sono quantificate nella predetta tabella in base alle disponibilità di tale anno. In relazione a quanto previsto dall'art. 3, le percentuali indicate nell'allegato A) saranno eventualmente applicate anche per gli anni successivi, utilizzando come base di calcolo le risorse disponibili in ciascun anno. In caso di incapienza delle risorse destinate ai diversi utilizzi, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili.
2. Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. E' escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. E' esclusa altresì la partecipazione ai benefici di cui al presente contratto nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.
3. Le somme che a consuntivo risultassero non spese sono ripartite dell'esercizio successivo.
4. La voce di cui alla lettera A) della tabella del comma 1 del presente articolo viene erogata al personale per iniziative di sostegno al reddito della famiglia, previa presentazione di apposita documentazione che provi gli eventi e la spesa sostenuta dal dipendente nell'anno di riferimento, a seguito del verificarsi dei seguenti eventi:
- matrimonio del dipendente fino ad un massimo di € 50,00;
- lutto familiare riguardante il coniuge o il convivente stabile ed i parenti di I° grado fino ad un massimo di € 50,00;
- trasloco a seguito sfratto fino ad un massimo di € 50,00;
- spese sostenute per gravi malattie del coniuge o del convivente stabile e dei figli, nell'importo massimo di € 50,00.
5. La voce di cui alla lettera B) della tabella allegata viene erogata, per l'anno 2020, con riferimento all'anno scolastico o accademico 2019 - 2020 e in modo analogo negli anni successivi, al personale che abbia i requisiti di cui alla seguente tabella e negli importi massimi dalla stessa indicati. La voce "università" non comprende i corsi di studio post-laurea.

Corso di studi	Importo max. concedibile	Requisiti
Università	€ 100,00	– superamento almeno n. 4 esami nell'anno accademico – media complessiva di tutti gli esami almeno pari al 27/30 – non essere iscritto fuori corso
Scuola secondaria di 2° grado	€ 50,00	– media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 7/10
Scuola secondaria di 1°	€ 50,00	– media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 7/10

grado		

6. La voce di cui alla lettera C) della tabella del comma 1 del presente articolo, è erogata per corrispondere un contributo al personale, previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all'accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell'importo massimo di € 20,00 per dipendente.

~~7. La voce di cui alla lettera D) della tabella allegata è erogata per le anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.~~
~~I prestiti verranno concessi per gli importi che seguono, e saranno ammortizzabili nel numero di quote a fianco di ciascun importo indicate:~~

~~**importo prestito**~~	~~**Numero rate**~~	~~**Importo rata mensile**~~
~~€~~ _____	~~n.~~ _____	~~€~~ _____
	~~n.~~ _____	~~€~~ _____
	~~n.~~ _____	~~€~~ _____
~~€~~ _____	~~n.~~ _____	~~€~~ _____
	~~n.~~ _____	~~€~~ _____
	~~n.~~ _____	~~€~~ _____

~~Il prestito si estingue con il pagamento dell'ultima rata ovvero con il rimborso anticipato su richiesta del dipendente. Nel caso di cessazione dal servizio, il residuo del debito verrà recuperato sull'ultimo stipendio corrisposto o, ove ciò non fosse possibile, su qualsiasi altra cifra che a qualsiasi titolo potrà spettare al dipendente. Qualora ancora non fosse possibile recuperare per intero la quota residua, l'Amministrazione si riserva di recuperare il credito con le modalità consentite dalla legge.~~

~~8. La voce di cui alla lettera E) della tabella del comma 1 del presente articolo viene stanziata per le polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.~~

9. L'erogazione delle voci di cui sopra, ad eccezione delle lettere B) ed E) avviene sulla base della situazione economica del nucleo familiare desunta dalla certificazione ISEE in corso di validità alla data di pubblicazione del bando. A tal fine sono istituite le seguenti fasce di ISEE, in relazione alle quali viene determinato l'importo del beneficio:

Scaglioni ISEE (in €)		**Importi concedibili**
Fino a € 10.000,00		Importo intero
da € 10.001,00	a € 12.000,00	50% importo concedibile
Più di € 12.000,00		Nessun importo

11. E' stabilito comunque un tetto massimo di erogazioni al singolo dipendente, ad eccezione delle lettere D) e E), di € 100,00.
12. L'emanazione del bando avviene entro il mese di gennaio dell'anno successivo. L'erogazione delle voci di cui al comma 1 avviene in un'unica soluzione con la busta paga di maggio dell'anno successivo, al termine dell'esame istruttorio di tutte le istanze pervenute per tutte le motivazioni previste e previa informativa alle organizzazioni sindacali ed alla RSU.

Allegato A)

Voce	**Ripartizione % delle risorse**	**Ripartizione in € delle risorse**
A) Sussidi per iniziative di sostegno al reddito della famiglia	40%	€
B) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli.	30%	€
C) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.	20%	€
D) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti	10%	€
E) polizze sanitarie integrative		
Totale complessivo risorse anno 2020	100,00%	€

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 34 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.
2. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza come indicato dal D. Lgs. 81/2008 e si impegna altresì a proseguire nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione alla evoluzione o alla insorgenza di nuovi rischi. Il programma di intervento sanitario sarà realizzato in base alla pianificazione del Medico Competente nominato ai sensi della suddetta normativa.
3. Per quanto attiene gli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 81/2008 riguardanti il "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" si rinvia al contratto collettivo nazionale quadro stipulato tra l'ARAN e le principali confederazioni sindacali in data 10 luglio 1996.

Articolo 35 - Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi

1. In relazione al conseguimento degli obiettivi relativi all'incremento e/o mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività ed alla necessità di contemperare 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, la delegazione sindacale è convocata per trattare sulle implicazioni riferite alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta all'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni di intervento.
3. È garantita l'attivazione di specifici interventi per la facilitazione delle attività dei dipendenti disabili.

Art. 36 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2020/2022, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

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

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

~~2. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.~~

~~3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:~~

~~a. **Punti** _____: risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure~~

~~b. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente o per altre ragioni, in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto di quelle effettuate.~~

~~c. **Punti** _____: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;~~

~~d. **Punti** _____: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: Vengono riconosciuti punti _____ per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).~~

~~4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi.~~

~~5. La progressione economica avrà decorrenza _____. (Non anteriore al 1.1. dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto);~~

~~6. A parità di punteggio data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.~~

~~7. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.~~

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

~~9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza~~

~~annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.~~

~~10. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria[2].~~

~~11. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.~~

F.P. CGIL

[2] Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

In data 04 dicembre 2019 alle ore 11:00 presso la sala Consiliare del Comune di Carrapoli per la parte pubblica sono presenti Dott. Cristiano Quaglia Segretario Comunale Presidente, Angelantonio Cretone Componente Alessandra Carpecci Componente. Per la parte sindacale sono presenti per la CSA-RAL Costante Fabrizio e Falzoni Walter, per la CGIL funzione pubblica Amedeo Marcottili per la CISL funzione pubblica Alberico Maccioni, RSU CGIL Giuseppina Di Giovanni, RSA CISL Mario Tarquini.
La parte pubblica propone una ipotesi di contratto collettivo decentrato che dopo approfondite discussioni viene sottoscritto ed approvato con le note e le modifiche apportate in allegato. Preso atto del Fondo per la Contrattazione Collettiva e viste la rimanenza da contrattare di € 6721,78, le parti si accordano per destinare la somma di € 5.000,00 alla performance collettiva e la rimanente somma di € 1721,78 per le ulteriori ipotesi previste dal contratto decentrato (Welfare)

FP CISL

COMUNE DI CORROPOLI
Fondo trattamento accessorio anno 2019

aggiornato al 04/12/2019

Fondo per la contrattazione integrativa - Costituzione	
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità Fondo Unico 2019	46.068,00
Totale Fondo Unico anno 2019 (A)	**46.068,00**

Destinazione:	**Importo**
Lavoro straordinario area tecnica	1.800,00
Lavoro straordinario ufficio tributi	1.000,00
Lavoro straordinario uffici demografici/soc.	3.000,00
Progressione Economica Orizzontale 2019 in godimento	10.007,72
SALVO ERRATA	
Indennità di ~~vigilanza~~ (pagata mensilmente x 12 m.) - 2018 in godimento	1.047,82
Indennità di comparto (pagata mensilmente x 12 m.) - 2018 in godimento	5.021,67
Indennità di rischio (pagata mensilmente x 12 m.) - 2018 in godimento	1.380,00
a) progetto area scolastica	2.000,00
b) progetto area demografica sociale	3.300,00
c) progetto area tecnica	1.500,00
d) progetto ufficio tributi	1.500,00
e) progetto area vigilanza	3.800,00
P.E.0. per le categorie C e D decorrenza 01.01.2019	3.989,01
TOTALE (B)	**39.346,22**
Rimanenza da contrattare (A-B)	**6.721,78**

DELLA RIMANENZA DA CONTRATTARE (€ 6.721,78)
SONO DESTINATI A PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA € 5.000,00

FPCGIL