

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di BOSARO (Provincia di Rovigo)
PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 2019 2020 2021

Il giorno 23 (ventitrè) del mese di dicembre dell'anno 2019 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica :

Il Segretario Comunale : Dr. Pietro Veronese

la Delegazione di parte sindacale:

CGIL : Paolo Zanini *RIASCISTA DELEGA ALLA RSU*

CISL: Francesco Malin

La Rappresentanza Sindacale Unitaria :

Letizia Felisatti

è sottoscritto il C.C.D.I. – **parte normativa** -del personale dipendente del Comune di Bosaro

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni generali

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCDI), successivo al CCNL Enti locali 2016-2018, 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 e delle disposizioni imperative recate dalle norme di legge, dell'autonomia regolamentare dell'ente e delle clausole contenute nel ccnl di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

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

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;

Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021, conservando comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale o salvo il caso in cui non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o pec almeno sei mesi prima della

scadenza. in caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

i criteri e i principi generali che sovrintendono alle modalita' di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualita' della prestazione e la produttivita' verranno di norma negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.

le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'accordo annuale di norma, entro il 31 marzo, dopo l'approvazione del piano della performance. l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro 30 giorni dall'approvazione del piano.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, dietro apposita richiesta, può essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta, 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

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.

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, entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

Art. 5 – Costituzione del Fondo

1. il fondo destinato all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualita' della prestazione, alla produttivita' nonche' ad altri istituti economici previsti nel presente contratto e' di esclusiva competenza dell'amministrazione viene determinato annualmente. per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 67 del ccnl 21/5/2018.

L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art. 7 comma 2 lettera a e b del ccnl il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacita' di spesa le parti verificano l'eventualita' delle integrazioni delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67 comma 4 del ccnl sino ad un importo massimo del 1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997.

Secondo quanto previsto dall'art. 67 ccnl 21/5/2018 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono a carico del bilancio dell'ente.

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

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

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

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

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

- e) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - f) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - g) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - h) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
2. Gli obiettivi vengono predisposti e discussi di norma entro marzo dai responsabili di servizio ed è prevista di norma una verifica intermedia entro il 15 settembre.
 3. E' prevista la possibilità di ricorso, nel termine di 10 giorni ad una commissione composta da responsabile di servizio, responsabile dell'area del personale e Segretario comunale, che dovranno decidere nel termine di 10 giorni.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 7 - Progressioni economiche

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

All'istituto delle progressioni economiche orizzontali è destinata una quota della parte stabile del fondo in misura determinata annualmente dalla contrattazione decentrata.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni della categoria inferiore, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla categoria immediatamente superiore. Le parti concordano che l'art. 16 del CCNL 2016/2018 - funzioni locali - prevede che la progressione economica orizzontale è riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti.

Il personale interessato è quello in servizio nell'ente al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

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.

Di seguito sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art. 52 del Dlgs.165/2001, secondo principi di selettività, in funzione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.

Nel CCI, in sede di ripartizione del fondo, si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei vincoli e degli importi ivi definiti.

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Criteri di valutazione

1. Il criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto e nell'esperienza acquisita nella posizione economica di appartenenza.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo alla valutazione della performance si considera la media del punteggio conseguito nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo all'esperienza acquisita si tiene conto della anzianità nella posizione economica.

Graduatoria: somma del punteggio A) ed il punteggio B)

A) MAX 60 Punti

Media valutazione performance triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, riparametrata su 60 punti quale punteggio massimo (si considera risultato utile per il collocamento in graduatoria il conseguimento di almeno 42 punti)

B) MAX 40 Punti

Esperienza maturata

Da 85 a 100% del punteggio massimo conseguibile in esito alla valutazione annuale

4 PUNTI PER OGNI ANNO DI ANZIANITA' NELLA POSIZIONE ECONOMICA

Da 70 a 84% del punteggio massimo conseguibile in esito alla valutazione annuale

3,5 PUNTI PER OGNI ANNO DI ANZIANITA' NELLA POSIZIONE ECONOMICA

A parità di punteggio attribuito, la progressione economica è attribuita al dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica.

In caso di ulteriore parità di punteggio, la progressione economica è attribuita al dipendente con la maggiore anzianità di servizio.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, l'informazione è portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Qualora un dipendente non intenda partecipare deve comunicare all'ufficio personale dalla pubblicazione dell'avviso di avvio della procedura.

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

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

Art. 8 – Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

E' compito del personale incaricato di posizione organizzativa verificare che persistano le condizioni per l'erogazione dell'indennità e adottare gli atti conseguenti qualora tali condizioni vengano meno.

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.

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

disagiate;

esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori di disagio:

prestazioni rese in condizioni disagiate rispetto alle condizioni ambientali, all'esposizione agli agenti atmosferici e alla particolare tipologia di orari di lavoro.

3. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori di rischio:

utilizzo o maneggio di materiali, quali: agenti chimici, biologici, gassosi;

uso di mezzi meccanici, elettrici, a motore, o di attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi per la salute;

attività che comportano una esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

attività usuranti della salute e del benessere psico-fisico.

4. L'erogazione dell'indennità di disagio e di rischio al personale interessato, formalmente individuato con apposito atto, avviene mensilmente, sulla base dei giorni di effettiva presenza.

5. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante), svolte da dipendenti formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", secondo gli importi riportati nella tabella indicata sotto. L'erogazione dell'indennità al personale interessato viene effettuata annualmente, in unica soluzione, sulla base dei giorni di effettiva presenza.

6. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta nei seguenti importi:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	personale esposto a rischio e/o disagio		1,50
B	personale con funzioni di agente contabile	Media annuale di valori di cassa maneggiati: sopra i € 1.000	2,50

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto:

- ☐ del numero di responsabili di posizione organizzativa individuati;
- ☐ del sistema relativo ai percorsi economici di carriera, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo;
- ☐ del miglioramento del sistema delle relazioni interne.

L'importo massimo annuo lordo dell'indennità di responsabilità può variare fino a 3.000.

Il conferimento dell'indennità viene effettuato dal responsabile della posizione organizzativa interessata, con provvedimento motivato, valido fino a eventuale modifica o revoca, sulla scorta dei criteri fattispecie definiti nel presente articolo.

Il responsabile della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità e ne stabilisce il valore economico avuto riguardo all'ammontare complessivo del fondo; la valutazione a consuntivo viene effettuata secondo i criteri successivamente definiti.

Le indennità di cui al presente articolo sono erogate ogni sei mesi, per un importo pari al 50% dell'indennità annuale, salvo conguaglio. Le stesse sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

L'individuazione delle posizioni di particolari responsabilità ha carattere annuale, come pure l'importo delle somme attribuite, che non producono effetti per gli anni successivi se non espressamente confermate e non possono costituire per il dipendente affidamento di analoghi futuri provvedimenti.

Richiamati i limiti massimali previsti dal presente articolo, la Conferenza dei Responsabili, anche utilizzando schemi di analisi integrativi, valuta il peso economico da attribuire alle indennità di cui trattasi, su proposta dei singoli Responsabili di Posizione Organizzativa.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, le parti concordano di approvare i seguenti indicatori di pesatura, con i criteri riportati nelle allegate tabelle, e pertanto la somma destinata a tale compenso, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di seguito indicati.

Le indennità sono proporzionalmente ridotte in caso di insufficienza delle risorse.

Ai fini dell'individuazione delle posizioni cui attribuire le indennità per specifiche responsabilità il Responsabile del settore organizzativo di riferimento tenuto comunque presente quanto preliminarmente già sopra esplicitato, dovrà attenersi ai seguenti criteri:

- Deve trattarsi di responsabilità distintiva rispetto a quella che possa essere ordinariamente pretesa, anche in relazione al contesto organizzativo specifico.
- Potrà essere comparativamente valutato il livello di responsabilità in relazione al livello di responsabilità assunto da personale di categoria più elevata e/o titolare di posizione organizzativa.
- Deve essere considerato il grado di specializzazione che viene richiesto in relazione alla pluralità ed all'importanza dei processi tecnico/amministrativi ed alle questioni da trattare e risolvere.
- Deve essere considerato il grado dei rapporti diretti con gli organi politici e le posizioni organizzative, anche di altri settori dell'ente.
- Deve essere considerato l'aspetto quantitativo dei provvedimenti comportanti responsabilità, sotto l'aspetto della complessità, della discrezionalità e della rilevanza economico finanziaria degli stessi.

- Devono essere valorizzate posizioni che implicano responsabilità di coordinamento, considerato anche il numero e la tipologia del soggetto a coordinamento, come pure responsabilità di procedimenti complessi.
- Deve essere considerato il numero degli ambiti e dei processi nei quali la posizione è chiamata ad esercitare le responsabilità.

CRITERI PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'.

A- 30 PUNTI COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'

B- 30 PUNTI LIVELLO DI AUTONOMIA

<i>Criteria esplicatori degli indicatori</i> PUNTI	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'- MAX 30 PUNTI
30	<i>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.</i>
25	<i>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi del massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).</i>
15	<i>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.</i>

PUNTI	LIVELLO DI AUTONOMIA
30	<i>Elevato livello di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.</i>
20	<i>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.</i>
10	<i>Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del settore organizzativo di riferimento.</i>

MODALITA' DI CALCOLO

*Somma destinata e disponibile sul fondo / ($\sum a+b$ quali punteggi di tutte le posizioni) * ($\sum a+b$ quali punteggi individuali) = indennità individuale*

Il risultato viene riparametrato in dodicesimi rispetto al periodo di esercizio della specifica responsabilità.

Art. 11 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL viene fissata in euro 350,00 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 ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità, se erogate per la stessa motivazione, previste dal presente articolo e dall'art. 10.

CAPO V – Performance e Premio individuale

Art. 12 - Disciplina della performance e del premio individuale

I criteri e le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti: valutazioni e attribuzione dei compensi orientati alla meritocratica, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.

In sede di prima applicazione, le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue:

- 40 % performance individuale
- 60 % performance organizzativa

Le parti definiscono che alla performance individuale sia destinato il 30% delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni.

Ai fini della premialità di cui all'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018, le parti concordano quanto segue: al dipendente che consegue le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. B) del predetto CCNL, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. A parità di punteggio è preferito il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria

giuridica di appartenenza. A ulteriore parità il soggetto con più anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza.

CAPO VI – Sezione polizia locale

Art. 13 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.

La presente disciplina può tuttavia trovare applicazione a condizione che il Comune si doti di un apposito Regolamento in materia e successivamente alla sua adozione.

Art. 14 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, a carico del fondo per la contrattazione decentrata e nel rispetto dei limiti ad esso connessi, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

Tale indennità sarà corrisposta da gennaio 2020.

CAPO VII – Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

1. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota tra il 15% e il 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
3. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo ,

- congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 18 – Lavoro straordinario

In applicazione dell'art. 38, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative, l'autorizzazione allo straordinario deve essere disposta dal responsabile di servizio nel rispetto delle disponibilità finanziarie;

Art. 19 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- La dimensione del centro urbano in cui è situata la sede di lavoro;
- Particolari situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno.

In tal senso si riconosce al personale un margine di flessibilità di mezz'ora prima e dopo l'orario di entrata e di uscita.

Per particolari esigenze, tra cui a titolo esemplificativo esigenze familiari (bambini in età scolare, anziani con disabilità) può essere rivolta richiesta all'amministrazione di maggiore flessibilità.

Il debito orario va recuperato nell'arco del mese successivo a quello in cui è maturato, in accordo con il responsabile di riferimento.

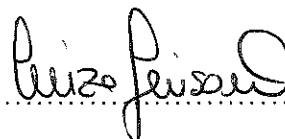
CAPO II – Discipline Particolari

Art. 20 – 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.

La Rappresentanza Sindacale Unitaria :

Letizia Felisatti



Le parti danno atto che, in considerazione di quanto dispone l'art. 33 comma 2° del D.L. N. 34 del 30/04/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, prima della liquidazione del trattamento accessorio del personale, dovrà essere verificata l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018 ove detta norma trovasse applicazione a decorrere dall'esercizio 2019, secondo quanto verrà chiarito in occasione dell'adozione del decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, che individuerà le fasce demografiche e le relative percentuali massime annuali d'incremento del personale.

La RSU e il sig. Paolo Zanini, in rappresentanza della CGIL nel sottoscrivere il presente contratto rilevano i seguenti punti critici:

- La durata della flessibilità di orario
- La percentuale dell'indennità di risultato
- Istituzione dei buoni pasti

Le parti concordano di ritrovarsi entro il mese di marzo 2020.

