

COMUNE DI CARBONIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018

Il giorno 28 dicembre 2018, alle ore 12,00 si sono incontrate la delegazione di parte pubblica con i rappresentanti dei lavoratori ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL. Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Carbonia.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

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

Art. 2

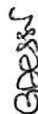
Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Carbonia con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente Contratto trova applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve diverse decorrenze eventualmente indicate nei singoli articoli;
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.



TITOLO II LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Fonti e soggetti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è normato dal titolo II del C.C.N.L. sottoscritto il 21 maggio 2018 relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016 – 2018.
2. I soggetti delle relazioni sindacali di cui al presente contratto sono le RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2016 – 2018.

Art. 5 Il sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola sui seguenti istituti:
 - A) Partecipazione
 - a) Informazione;
 - b) Confronto.
 - B) Contrattazione integrativa
 - C) Clausole di raffreddamento.

Art. 6 Informazione

1. L'informazione, fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge, consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai Soggetti Sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alla RSU e ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
3. Sono oggetto di informazione le materie per cui gli artt. 5 e 7 del CCNL prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo (l'informazione) presupposto per la loro attivazione.

Art. 7 Confronto

1. Il confronto è la modalità mediante la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, per consentire alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;



2



- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale, così come individuate nel CCNL
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati con Deliberazione della Giunta Comunale;
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL, tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL; entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70- quinquies comma 1 del CCNL;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del CCNL;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38- bis del CCNL del 14.9.2000;
 - p) i 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;

- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 del CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8 del CCNL, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 9

Tempi e procedure della Contrattazione Collettiva Integrativa

Le procedure e la tempistica della Contrattazione collettiva integrativa sono disciplinate dall'art. 8 del CCNL del 21.05.2018.

Il presente contratto integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivi contratti collettivi integrativi.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

La parte pubblica e quella sindacale si riuniranno almeno una volta all'anno dalla stipula del presente contratto decentrato al fine di verificare l'attuazione delle clausole dello stesso.

Gli accordi sono siglati, sottoposti ai rispettivi Organi per il mandato alla stipula definitiva, e quindi sottoscritti

Art. 10

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 11

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

4

- progressioni economiche ("storiche") nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 12

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 68 comma 3 del CCNL, una percentuale di almeno il 30% del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL sarà destinata a incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Detta percentuale verrà stabilita annualmente all'atto di destinazione delle risorse del fondo decentrato.
3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
4. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 13

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La quota percentuale del fondo, di cui al precedente art. 12, sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti.
2. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o da altra forma di gestione associata.
3. L'incentivazione della produttività è collegata agli obiettivi definiti dal Piano Esecutivo di Gestione e ai risultati effettivamente conseguiti. Una quota del Fondo indicato alla voce "produttività" sarà distribuito con il sistema del budget per ogni Servizio in base al numero dei dipendenti assegnati in dotazione organica e alle loro categorie di appartenenza. Tale quota viene determinata annualmente in sede di stipula dell'accordo indicato al precedente art. 11 comma 3
4. Il Piano Esecutivo di Gestione predisposto dal dirigente e approvato dalla Giunta deve prevedere obiettivi per tutti gli Uffici o strutture organizzative del proprio Servizio.
5. Entro dieci giorni dall'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione gli obiettivi devono essere comunicati formalmente al personale in servizio coinvolto nella realizzazione degli stessi.
6. Il raggiungimento dell'obiettivo assegnato dal dirigente o dal responsabile all'Ufficio, certificato dal

Nucleo di Valutazione, comporta la liquidazione dell'indennità ai dipendenti che vi hanno prestato servizio, secondo i criteri previsti dal presente contratto.

7. Nel caso l'obiettivo dell'Ufficio venga raggiunto solo parzialmente, l'indennità viene corrisposta secondo le seguenti misure:

- se l'obiettivo viene raggiunto in misura superiore al 79% l'indennità viene erogata in misura intera;
- se l'obiettivo viene raggiunto in misura inferiore al 79% ma superiore al 60%, l'indennità viene erogata in misura proporzionale;
- se l'obiettivo viene raggiunto in misura inferiore al 59%, salvo l'eccezione indicata al comma successivo, l'indennità non viene erogata.

Art. 14

La valutazione individuale della produttività e la liquidazione del relativo compenso

1. La produttività individuale viene valutata secondo il sistema di valutazione della prestazione individuale previsto dagli artt. 16 e seguenti del presente contratto.

2. La quota indicata al precedente art. 12, comma 1, viene suddivisa tra tutti i Servizi dell'Ente, a seconda del numero dei dipendenti in servizio che possono percepire l'indennità e del parametro attribuito a ciascun dipendente ai sensi del successivo comma 4. All'interno del Servizio la somma viene suddivisa tenendo conto del numero dei dipendenti.

3. Sulla base della valutazione individuale, il premio di produttività viene erogato secondo i seguenti parametri:

- A chi ottiene una valutazione pari almeno all'ottanta per cento del punteggio massimo attribuito secondo il disposto dell'art. 16 e seguenti: l'intera indennità;
- A chi ottiene una valutazione compresa tra il sessanta ed il settantanove per cento del punteggio massimo attribuito secondo il disposto dell'art. 16 e seguenti: l'ottanta per cento dell'indennità;
- A chi ottiene una valutazione compresa tra il quaranta ed il cinquantanove per cento del punteggio massimo attribuito secondo il disposto dell'art. 16 e seguenti il sessanta per cento dell'indennità;
- A chi ottiene un punteggio inferiore: nessuna indennità.

4. L'indennità così determinata viene moltiplicata per i seguenti parametri:

- Per chi è inquadrato in categoria D: 1;
- Per chi è inquadrato in categoria C: 0,9;
- Per chi è inquadrato in categoria B: 0,8;
- Per chi è inquadrato in categoria A: 0,7.

5. L'indennità subisce, infine, la decurtazione per assenze *secondo i seguenti parametri:*

- fino a 15 giorni di assenza, nessuna riduzione;
- da 16 giorni a 25 giorni di assenza, riduzione del 5%;
- da 26 giorni a 50 giorni di assenza, riduzione del 15%;
- da 51 giorni a 70 giorni di assenza, riduzione del 30%;
- da 71 giorni a 100 giorni di assenza, riduzione del 50%;
- da 101 giorni a 125 giorni di assenza, riduzione del 60%;

6
GROSSI
GROSSI
GROSSI

for
GROSSI

- da 126 giorni a 150 giorni di assenza, riduzione del 75%;
- più di 150 giorni di assenza, riduzione del 100%.

Art. 15
Ripartizione risorse fondo di cui all'art. 67 del CCNL 2016 – 2018

Risorse stabili - Spesa.

N.	Voce	Riferimento contrattuale	Fondo 2018
1	Progr.oni orizz. storiche	Art. 68 c. 2 lett. J) CCNL 2018	282.000,00
3	Disagio	Art. 68 c. 2 lett.c) e art. 70 bis CCNL 2018	700,00
4	Personale educativo	Art. 68 c. 1 CCNL 2018 e 6 CCNL 2001	1.200,00
5	Indennità di comparto	Art. 68 c. 1 CCNL 2018	88.000,00
	TOTALE RISORSE FISSE		371.900,00
	Disponibilità		510.040,16
	Differenza		138.140,16
Parte variabile			
8	Produttività organizzativa	Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	122.113,39
9	Produttività individuale	Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2019	18.000,00
10	Turno	Art. 68 c. 2 lett. c)	37.000,00
11	Reperibilità	Art. 68 c. 2 lett. c)	25.000,00
	Indenn. condizioni di lavoro PL	Art. 56 quinquies CCNL 2018	-
	Maneggio valori	Art. 70 bisc. 1 lett. C) CCNL 2018	2.000,00
12	Specifiche responsabilità	Art. 70 quinquies CCNL 2018	28.000,00
13	Ufficio tributi (ICI)	Art. 68 c. 2 lett. G) CCNL 2018	15.000,00
14	Funzioni tecniche	Decreto Lvo 50/2016 ssmii	100.000,00
15	Istat	Art. 70 ter CCNL 2018	1.500,00
17	Notifica	Art. 68 c. 2 lett. H) e 67 c. 3 CCNL 2018	1.600,00
	Totale spesa parte variabile		350.213,39
	Entrata parte variabile		212.073,23
	Avanzo parte fissa		138.140,16
	Disponibilità		350.213,39
		Avanzo	0,00

Posizioni organizzative	Art. 17 c. 2 lett. C) CCNL 31/3/99	136.000,00
-------------------------	------------------------------------	------------

Art. 16

La valutazione della prestazione individuale nella categoria "A"

Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione :

Insufficiente	punti 0;
Sufficiente	punti 1;
Soddisfacente	punti 2;
Buono	punti 3;
Distinto	punti 4;
Ottimo	punti 5.

Capacità di adattamento operativo alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi :

Insufficiente	punti 0;
---------------	----------

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Distinto punti 4;
Ottimo punti 5.

Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo:

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Distinto punti 4;
Ottimo punti 5.

Capacità d'iniziativa organizzativa e di proposta per la soluzione di problemi:

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Distinto punti 4;
Ottimo punti 5.

Art. 17

La valutazione della prestazione individuale nella categoria "B"

Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione:

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Distinto punti 4;
Ottimo punti 5.

Capacità di adattamento operativo alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi con particolare riguardo all'innovazione tecnologica:

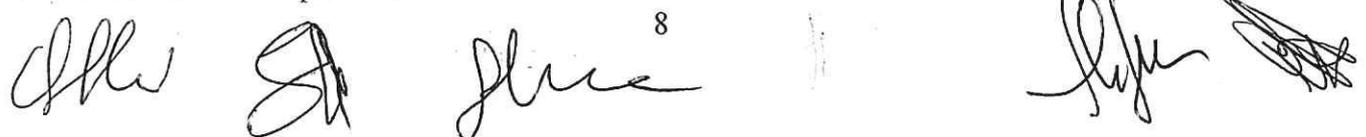
Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Distinto punti 4;
Ottimo punti 5.

Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo:

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Distinto punti 4;
Ottimo punti 5.

Capacità d'iniziativa e di proposta per la soluzione di problemi:

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;

gdesm


Buono punti 3;
Distinto punti 4;
Ottimo punti 5.

Art. 18

La valutazione della prestazione individuale nella categoria "C"

Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione :

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Distinto punti 4;
Ottimo punti 5.

Capacità di adattamento operativo alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi con particolare riguardo all'innovazione tecnologica:

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Distinto punti 4;
Ottimo punti 5.

Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo:

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Distinto punti 4;
Ottimo punti 5.

Capacità d'iniziativa organizzativa e di proposta per la soluzione di problemi:

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Distinto punti 4;
Ottimo punti 5.

Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza:

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Distinto punti 4;
Ottimo punti 5.

GESM

ART. 19

La valutazione della prestazione individuale nella categoria "D"

Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento della prestazione :

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Ottimo punti 4.

Capacità di adattamento operativo alle esigenze di duttilità gestionale e ai mutamenti organizzativi con particolare riguardo all'innovazione tecnologica:

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Ottimo punti 4.

Propensione ai rapporti con l'utenza:

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Ottimo punti 4.

Capacità d'iniziativa e di proposta per la soluzione di problemi:

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Ottimo punti 4.

Impegno e qualità delle prestazioni svolte, grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente con capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi e all'innovazione tecnologica, iniziativa personale:

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Ottimo punti 4.

Capacità di guida e di delega, di motivazione dei collaboratori e di cooperazione con gli altri servizi:

Insufficiente punti 0;
Sufficiente punti 1;
Soddisfacente punti 2;
Buono punti 3;
Distinto punti 4;
Ottimo punti 5.

Capacità di razionalizzazione e semplificazione organizzativa, programmazione e innovazione:

Insufficiente	punti 0;
Sufficiente	punti 1;
Soddisfacente	punti 2;
Buono	punti 3;
Distinto	punti 4;
Ottimo	punti 5.

Art. 20

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

1. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi spettanti ai sensi del precedente art. 14 comma 2. :
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita a non più del 25% del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:
3. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 95%.

Art. 21

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

1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B e C, e D del personale che non ricopra posizioni d'area organizzativa, sarà compensata come prevede l'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1/4/1999, secondo le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure determinati dal seguente articolo.
2. L'indennità compensa specifiche responsabilità, eccedenti le normali attività proprie della categoria di appartenenza, con particolare riguardo per le responsabilità derivanti dal coordinamento di strutture e l'adozione di atti aventi valenza esterna.
3. L'attribuzione dei compiti deve risultare da un atto formale avente durata prestabilita, adottato dal Responsabile apicale del Servizio.
4. I compiti devono essere svolti per un periodo minimo di sei mesi, con la sola eccezione dell'attività posta in essere per la sostituzione del Responsabile apicale del Servizio. Per questa fattispecie l'indennità si calcola per le sole giornate di sostituzione, entro le quali sono compresi i giorni di riposo infrasettimanale. In un periodo dato, ai fini della erogazione della presente indennità, ogni Responsabile apicale può conferire l'incarico del presente comma ad un solo dipendente.
5. Per il calcolo dell'indennità valgono i seguenti criteri:
 - a) Categoria B: Gli incaricati del coordinamento di gruppi di operai, ognuno costituito da almeno tre addetti.
 - b) Categoria C e D: Numero dipendenti coordinati : da due a quattro: due punti; da cinque a sei: tre punti oppure quattro punti se tra il personale coordinato almeno uno appartiene alla categoria C, cinque punti se tra il personale coordinato almeno due appartengono alla categoria C; da sette in su: sei punti, oppure sette punti se almeno un dipendente è inquadrato nella categoria C.
 - c) Categoria C e D: Responsabilità di procedimenti ex lege 241/1990: otto punti.
 - d) Il punteggio così ottenuto sarà moltiplicato per i seguenti coefficienti: 1 per la categoria D e 0,9 per la categoria C;
 - e) L'indennità non compete ai dipendenti di categoria C qualora la struttura coordinata non abbia

un organico pari almeno a due dipendenti, a parte il caso di sostituzione dell'apicale e il caso indicato al successivo comma 6, lettera d)

- f) L'indennità non compete ai dipendenti di categoria D qualora la struttura coordinata non abbia un organico pari almeno a un dipendente, a parte il caso di sostituzione dell'apicale e il caso indicato al successivo comma 6, lettera d).

6. Il valore dell'indennità è il seguente:

a) Categoria B: euro 750,00= annui;

b) Categorie C e D: da punti sei a punti nove: euro 750,00= annui; oltre punti nove e fino a punti dodici € 950,00= annui; oltre punti dodici e fino a punti quindici: euro 1.150,00 annui; oltre punti quindici e fino a punti diciotto: € 1.350,00= annui; oltre punti diciotto e fino a ventuno: € 1.550,00= annui; oltre punti ventuno e fino a punti ventiquattro: € 1.750,00= annui; oltre punti ventiquattro e fino a punti ventisette: € 1.950,00= annui; oltre punti ventisette e fino a punti trenta: € 2.150,00= annui; oltre punti trenta: € 2.500,00=.

c) Sostituzione dell'apicale d'area: € 20,00= al giorno.

d) Dipendenti ai quali vengano affidati compiti di tutela in giudizio delle posizioni soggettive dell'Amministrazione. Questi dipendenti, che rappresentino in giudizio l'Amministrazione comunale, non potranno essere più d'uno per Servizio (macroarea) e la somma erogata per tale voce non potrà essere sommata a qualunque indennità erogata secondo la disciplina del presente articolo. La somma è di € 1.000,00= annui.

7. In ogni caso la somma complessivamente erogabile a titolo della presente indennità, non può essere superiore a € 2.500,00=, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999, come modificato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9 maggio 2006.

8. La procedura che andrà seguita è la seguente:

a) I Responsabili dovranno adottare gli atti indicati al precedente comma 3).

b) Copia di tali atti dovrà essere trasmessa alle R.S.U. entro dieci giorni dalla loro adozione.

9. I provvedimenti di sostituzione dell'apicale, dovranno essere emanati prima del conferimento dell'incarico.

10. Qualora la spesa complessiva superi le disponibilità stabilite dalla contrattazione decentrata per l'indennità normata da questo articolo, tutte le somme indicate al precedente comma 6 saranno ridotte nella stessa misura percentuale dello sfondamento, fino a rientrare nella disponibilità prevista.

Art. 22

Particolari responsabilità

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;

b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;

c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;

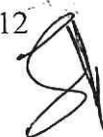
d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

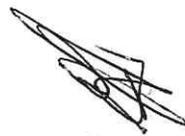
e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 200,00 annui.

gestire
 

12




4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente non si applica nessun cumulo tra le indennità. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 23

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, nel caso venga proclamata l'allerta rossa dalla Protezione Civile, è elevato fino ad un massimo di 1 volta al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 1 continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 14,00 al giorno in presenza di:

a) situazioni di cui al comma 1;

b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: Natale, Capodanno, Epifania, Pasqua, Assunta, Immacolata, Patrono della Città, 1 Maggio, Liberazione e Festa della Repubblica.

Art. 24

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (ex art. 18, lett. h, CCNL 2018 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;

c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;

e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000 euro	15,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	25,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	35,00%
Oltre i 7.000 euro	50,00%

Art. 25

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti, non titolari di posizione organizzative, che svolgono le attività disagiate e/o implicanti il maneggio di valori e o disagio.
2. L'indennità di cui al primo comma è riconosciuta:
 - a) Autisti Scuolabus;
 - b) Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa per un valore eccedente € 2.000,00 al mese.
3. La misura dell' indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma in:
 - € 1,00 giornalieri gli autisti scuolabus;
 - € 1,00 giornalieri per gli addetti al maneggio valori sempre che i valori di cassa ammonta ammontino almeno a € 2.000,00;

Art. 26

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,33 euro
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 1 per un numero massimo di 2 mesi, prevedendo -ove compatibile con le esigenze di servizio- la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

**TITOLO IV
LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 27

La flessibilità oraria

1. Le amministrazioni possono prevedere, salvo che per il personale che presta la sua attività in turni, fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita di sessanta minuti.
2. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di settanta minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il dirigente fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 9.00 e 13.00. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

Art. 28

La Banca delle Ore (art. 38 bis del CCNL 14.09.2000)

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 20 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 29

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 30

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

- 1) Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione al fondo delle risorse decentrate di una quota-parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti delle altre Amministrazioni. Tale somma è destinata unicamente all'incentivo di produttività per i messi notificatori.
- 2) La quota destinata al fondo è pari al 50% (cinquanta per cento) delle somme introitate dall'Amministrazione. La liquidazione di tale incentivo avviene in un'unica soluzione annua.
- 3) In attuazione delle disposizioni dell'art. 43 della legge 27 dicembre 1997 n. 449, sono determinate le risorse relative alle sponsorizzazioni. Per queste, fatta eguale a 100 la misura di entrata, questa è così ripartita: 50% a favore dell'Amministrazione, 7% direttamente al responsabile del settore impegnato nella sponsorizzazione, 43% al fondo di cui al precedente primo comma, da dividere secondo i criteri previsti dal secondo comma, tenendo conto che l'85% va suddiviso fra tutti i dipendenti coinvolti nel lavoro, indipendentemente dal settore di appartenenza.

Art. 31

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Il personale adibito all'attività di assistenza diretta agli Organi Istituzionali, in casi eccezionali, debitamente motivati, possono essere autorizzati, nel limite massimo del 2% del personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ad effettuare prestazioni straordinarie fino ad un massimo annuo di duecentocinquanta ore individuali.
2. L'atto con quale tale personale viene autorizzato a superare il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1 aprile 1999, deve essere trasmesso alle OO.SS. entro cinque giorni dalla sua adozione.
3. I dipendenti che percepiscono le indennità di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 149/1999,

possono svolgere straordinario entro il limite individuale stabilito in contrattazione decentrata.

TITOLO V PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 32

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. Al personale della Polizia Locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 70% dell'impegno orario, all'esterno, per almeno dieci giorni al mese, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 2,50;
2. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 70% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
3. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dal comma 1 del presente articolo.
4. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
5. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 33

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018, si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Il Comandante può conferire tali funzioni nei limiti dell'ammontare delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:

a) Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità.

b) Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante, nei seguenti ambiti:

- responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);

- affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;
- coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);
- incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.
- adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite

3. I compensi per l'attribuzione delle funzioni di cui ai commi precedenti sono determinati secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 20 del presente CCDI;

4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti (ovvero dei Responsabili negli enti che sono sprovvisti di dirigenti) corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

TITOLO VI Norme Transitorie

Art. 34 Posizioni Organizzative

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa, nonché l'eventuale incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL, saranno oggetto, stante il disposto di cui all'articolo 13 comma 3 del CCNL 2016 – 2018, di contrattazione successiva fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative.

Art. 35 Nuovi Istituti Contrattuali

Entro sei mesi dalla stipula del presente contratto le parti si impegnano a valutare, ed eventualmente a modificare, gli istituti contrattuali di natura normativa ed economica normati nel presente contratto ed inoltre a normare gli istituti non regolati dal presente contratto.

Dichiarazione congiunta

Le Parti concordano, in riferimento all'articolo 24, di impegnarsi a valutare che il sistema di perequazione venga rivisto al fine di una riduzione delle percentuali previste dalla tabella ivi indicata.

