

# **CONTRATTO**

## **INTEGRATIVO**

**COMUNE DI VITTORIA**

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PIATTAFORMA DI PARTE PUBBLICA**

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1. Oggetto ed obiettivi, ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

**Art. 2. Interpretazione autentica**

## **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 3. Obiettivi e strumenti**

**Art. 4. Informazione**

**Art. 5. Confronto**

**Art. 6. Organismo paritetico per l'innovazione**

**Art. 7. Assemblee sindacali**

**Art. 8. Diritti e agibilità sindacali**

**Art. 9. Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

## **TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.**

**Art. 10. Formazione e aggiornamento**

**Art. 11. Sicurezza nei luoghi di lavoro**

**Art.12. Area delle Posizioni Organizzative**

**Art.13. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c.4, lett. v, CCNL 2018)**

**Art.14. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

**Art.15. Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo**

**Art.16. Produttività miglioramento ed incremento dei servizi**

**Art. 17. Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione-performance individuale.**

**Art. 18. Differenziazione premio individuale**

**Art.19. Progressione economica orizzontale**

## **TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

**Art.20. Principi generali**

**Art.21. Indennità condizioni di lavoro**

**Art.22. Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 CCNL 2018**

**Art.23. Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies CCNL 2018**

## **TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE**

**Art.24. Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies CCNL 2018**

**Art.25. Indennità di funzione Art.56 – sexies CCNL 2018**

**Art.26. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

**Art.27. Proventi delle violazioni al codice della strada (art.56-quater CCNL 2018)**

## **TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

**Art.28. Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge e correlazione con retribuzione di risultato**

**Art.29. Indennità di reperibilità**

**Art.30. Indennità di turno**

**Art.31. Lavoro straordinario**

**Art.32. Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

**Art.33. Salario accessorio del personale a tempo determinato**

**Art.34. Salario accessorio del personale a part-time**

**Art. 35. Banca delle ore**

**Art. 36. Flessibilità dell'orario di lavoro – art. 27 CCNL 2018 -**

**Art. 37. Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art.7, c.4, lett.t) CCNL 2018)**

**Art. 38. Welfare integrativo**

**Art. 39. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi.**

## **TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI**

**Art.40. Disposizione finale**

## **ALLEGATI**

**Dichiarazione Organizzazione Sindacale CGIL-FP**

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Oggetto ed obiettivi, ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato 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.
3. Il presente CCDI 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 qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale), con contratto di formazione e lavoro e con contratto di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia;
4. Esso ha validità 01/01/2019 – 31/12/2021;
5. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
6. Il presente CCDI conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo;
7. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività;
8. Nelle more della rinegoziazione delle modalità di utilizzo delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

### Art. 2 - Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

## TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali: ;

- a) partecipazione
- b) contrattazione integrativa

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

4) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

#### **Art. 4 - Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione e le materie che riguardano organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro del personale dipendente dell'Ente;

#### **Art. 5 - Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 ccnl 22/05/2018, 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 10 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:
  - a) l'articolazione e l'attuazione 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;
  - 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 21.05.2018;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

#### **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7 comma 2, lett. b) Ccnl 21/05/2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 Ccnl 21/05/2018.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 Ccnl 21/05/2018.

6. Il personale dipendente eventualmente nominato nell'organismo paritetico per l'innovazione che partecipa alle riunioni è considerato a tutti gli effetti in orario di lavoro.

#### **Art. 7 - Assemblee sindacali**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili delle Unità Organizzative trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento. In alternativa, la partecipazione è desunta dal software delle timbrature, in uso nell'Ente.
4. L'amministrazione deve fornire i locali, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in trenta minuti prima e trenta minuti dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

#### **Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali**

1. L'amministrazione deve assicurare idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018 compatibilmente con le attività di servizio;
2. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. Le RSU, comunicano, in tempo utile via e-mail o tramite il software delle presenze in dotazione all'Ente, salvo i casi di convocazione da parte dell'Ente, l'utilizzo dei permessi sindacali. La struttura sindacale di appartenenza, per altre tipologie di permessi, comunica, in tempo utile, l'eventuale assenza del dirigente sindacale destinatario del permesso.
4. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il Ccnl.

#### **Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
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. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 Ccnl 21/05/2018 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 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 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
  - 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 Ccnl 21/05/2018;
  - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett.h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
  - l) l'elevazione dei limiti 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;
  - 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;
  - 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;
  - 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, 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 Ccnl 21/05/2018;
  - 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, nonché i criteri per la sua erogazione;
  - x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.
6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione. Tale verbale non ha alcun valore contrattuale, ma solo di riassumere le posizioni delle parti presenti al tavolo negoziale.

## **Art. 10 - Formazione e aggiornamento – art. 49 bis e art.49 ter CCNL 2018**

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo sono obbligatorie e riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 Ccnl 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

## **Art.11 - Sicurezza nei luoghi di lavoro –**

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- a) l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008, senza alcuna perdita di retribuzione.
- b) coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- c) coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- d) il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.
- e) Oltre ai soggetti individuati nei punti precedenti, l'Ente terrà conto anche delle segnalazioni da parte delle organizzazioni sindacali, di criticità riguardanti casi di sicurezza di lavoro previa opportuna verifica in tempi brevi, da valutare sulla base della gravità e del rischio. L'Ente è tenuto ad attivarsi.

## **Art.12 - Area delle posizioni organizzative**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono e sono prorogati fino alla definizione

del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali così come previsto dal comma 1 dell'art.14 e comunque, non oltre il 20.05.2019.

2. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

3. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, e minimo di 1 anno, previa determinazione di criteri generali da parte dell'Ente, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d), con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per quanto riguarda la valutazione negativa si considera inferiore al 40% del punteggio attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.

5. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 5. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà messo a disposizione dell'interessato.

6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.

7. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.

8. Per il Comune di Vittoria il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ammonta ad €. 119.299,26, relativa alle posizioni finanziate nell'anno 2017 con deliberazione di G.C. n. 13 del 13/01/2017;

9. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del ccnl 21/05/2018 in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma precedente, si determina un corrispondente ampliamento del Fondo risorse decentrate, previo confronto con le OO.SS e solo per l'anno di riferimento;

10. Nell'anno successivo, invece, l'Ente potrà ripristinare lo stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento delle posizioni organizzative, senza necessità di ricorso alla contrattazione integrativa come precisato nell'orientamento applicativo ARAN CFL38;

11. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

12. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa e secondo quanto stabilito nel regolamento dell'Ente.

13. L'ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

14. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo del 15% 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;

15. Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.

16. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000; b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter
- b) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- c) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- e) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- f) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- ^ gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - ^ i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
  - ^ i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
  - ^ i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
  - ^ i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
- I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati, in aggiunta alla retribuzione di risultato.

**ART. 13 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionata alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Per l'assegnazione della retribuzione di risultato si rimanda al regolamento approvato nell'Ente.
3. I risparmi che si dovessero avere sulle retribuzioni di posizione non assegnate nell'anno di riferimento incrementano il fondo per l'attribuzione della retribuzione di risultato del medesimo anno.

**Art.14 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

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.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

a) progressioni economiche nella categoria;

b) indennità di comparto;

c) 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 livello.

4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli 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.

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

#### **Art.15 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.**

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- c) indennità di condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
- h) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- l) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
- m) La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (**parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco**);

3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 3 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dai commi 3 e 4, nonché dell'attivazione del premio individuale di cui all'art. 16 seguente.

#### **Art.16 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi**

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di

valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.

3. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:  
a) al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;

b) all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;

c) all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;

d) alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;

e) al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.

4. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.

5. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, l'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato secondo le tabelle sottostanti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
	Dal 30% a 60%	da 61% a 80%	da 81% a 100%

6. Qualora l'unità organizzativa raggiunga almeno il 30% degli obiettivi, il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito in misura uguale tra tutti i dipendenti, eccetto le P.O. e i Dirigenti, appartenenti all'unità organizzativa.

7. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative.

Pertanto, nel caso dei Dirigenti e Responsabili in Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano Esecutivo di Gestione o Piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quindi a quanto attribuito al proprio Responsabile in corrispondenza del criterio "Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo".

Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:

1) L'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) o Nucleo di Valutazione, accerta sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione dei dirigenti e PO per l'attribuzione dei premi;

2) I Dirigenti valutano i dipendenti di Categoria, compresi gli incaricati di Posizione Organizzativa a loro assegnati.

A seguito di valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali il cui risultato è complessivo, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione.

Al personale assunto o cessato nel corso dell'anno spettano le quote di produttività generale rapportate in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. In ogni caso avrà diritto alla valutazione e alla

relativa retribuzione solo il dipendente con un'attività lavorativa non inferiore ai 60 giorni, salvo quanto previsto dall'art. 43 del Regolamento della Performance dell'Ente.

#### 1. Procedura di valutazione

Il ciclo di valutazione è annuale. La procedura si avvia con l'adozione da parte della Giunta Comunale del PEG e del Piano della Performance, che definiscono da un lato gli obiettivi di carattere ordinario e dall'altro gli obiettivi strategici dell'Ente.

Il Segretario Generale, entro dieci giorni dall'approvazione di quanto sopra, assegna gli obiettivi ai Dirigenti. Per ciascun obiettivo è necessario individuare una breve descrizione e il grado di strategicità di riferimento.

Alla luce degli obiettivi assegnati, entro il 31 marzo, ciascun Dirigente illustra gli obiettivi ai propri dipendenti.

#### 9. Processo di definizione e valutazione della performance:

(a) Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione per come definiti dall'ente;

(b) Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel *Piano della Performance* tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori.

(c) L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative prevede l'utilizzazione del peso potenziale ed attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.

(d) All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti dei Settori, assegnano, in relazione al *Piano della Performance*, gli obiettivi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

(e) Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente, con una presa visione formale.

(f) Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella. Si precisa che i coefficienti correlati alla categoria (peso posizione economica) vengono individuati applicando il seguente criterio: "Ponendo il valore pari a 1,00 il tabellare – base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria A (€ 17.060,97) tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore – base della categoria A". I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 21.05.2018 e cambieranno al cambiare dei contratti.

Posizione economica	giuridica	Peso posizione economica
A1		1
B1		1,06
B3		1,12
C1		1,19
D1		1,3
D3		1,49

(g) Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

(h) Per l'assegnazione del budget si peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo:

1. Parità di obiettivi di miglioramento *strategico con operativo*: incremento del 50% del peso potenziale;
2. Prevalenza di obiettivi di miglioramento *operativo*: incremento del 100% del peso potenziale.

(i) I Dirigenti delle strutture, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio risorse umane e controlli interni ai sensi del Regolamento della Performance dell'Ente, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, ne danno comunicazione preventiva al personale della Direzione.

(l) Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Dirigenti delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dallo OIV o dal nucleo di valutazione.

(m) A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.

(n) Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:

- Annullamento completo del budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 30%;
- riduzione del budget di settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 31 e 60%;
- utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 60%.

(o) La valutazione è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione in uso nell'Ente.

(p) Il dipendente può ricorrere alla valutazione del dirigente secondo le seguenti modalità:

- Può inviare proprie controdeduzioni al dirigente, entro 10 giorni dalla formalizzazione della valutazione. A seguito delle controdeduzioni, il valutato può essere sentito dal dirigente, anche facendosi assistere da persona di sua fiducia. Il procedimento deve concludersi entro 15 giorni dal ricevimento dell'istanza;

(q) Il dipendente può segnalare al Nucleo di Valutazione la presunta non corretta sua valutazione da parte del dirigente in conformità ai principi di valorizzazione del merito, della professionalità e secondo quanto stabilito nel regolamento della performance. Il Nucleo di Valutazione terrà conto anche dell'esito istruttorio delle predette istanze, di cui dovrà darne opportuna informazione al dipendente ai sensi della legge R. n. 10/91 e del relativo regolamento comunale, nella valutazione del dirigente.

(r) La valutazione di cui al precedente lettera n) è valida anche ai fini delle progressioni economiche e dovrà essere consegnata al personale.

(s) Requisito necessario per essere valutati è lo svolgimento di almeno 60 giornate di lavoro effettivo durante l'anno di riferimento, con correttivi sopra individuati.

(t) se da questa ripartizione residua un risparmio dalla erogazione dei premi, tale risparmio costituisce la somma da destinare al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

**Art. 17 - Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione-  
Performance individuale.**

1. La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto di innovazione è effettuata dall'ente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione, entro il 30 aprile, e secondo le seguenti modalità:

<b>PESATURA DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>PESO (valore espresso in punti da 1 a 20)</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>
Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 7 a 12	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 13 a 17	
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 18 a 20	
Obiettivi ordinari	Punti 0	

2. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.

3. Una volta definito il budget destinato al progetto, nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti, esso viene ripartito nel seguente modo:

- a) 50% in relazione al grado di impegno richiesto, valutazione effettuata dal dirigente/responsabile;
- b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella di cui al comma 6 dell'articolo precedente.

4. Per quanto non previsto si applicano le regole contenute nel precedente articolo 15, in particolare con riferimento al sistema di valutazione.

**5. Modalità di determinazione del budget di Settore destinato alla produttività.**

Annualmente il Servizio Risorse Umane suddivide il fondo destinato alla produttività collettiva, delle Categorie A, B, C, D non titolare di Posizione Organizzativa.

———Una quota pari al **70% del fondo sarà destinata a premiare la performance organizzativa.**

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa si tiene conto della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno).

———Il **restante 30% premierà la performance individuale** e sarà suddiviso ai Dirigenti secondo quanto specificato nel precedente comma.

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e si considerano i correttivi di cui al regolamento della performance dell'Ente.

**ART. 18 - Differenziazione premio individuale**

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. Si considera valutato positivamente, il personale che ha conseguito un punteggio pari o maggiore di 6/10.

1. La misura di detta maggiorazione, è definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
2. La metodologia si articola nelle seguenti fasi:
  - definizione in sede di contrattazione integrativa decentrata per la parte economica, ogni anno, quante risorse si destinano alla performance individuale;
  - hanno diritto alla maggiorazione tre dipendenti per ogni Direzione, indipendentemente dalla categoria di appartenenza;
  - ha diritto alla maggiorazione il dipendente che raggiunga il punteggio massimo, secondo il sistema di valutazione in uso nell'Ente;
  - quantificazione del valore in base alla media dei premi attribuiti pro-capite;
  - maggiorazione pari al 30% sulla media pro-capite dei premi;
  - attribuzione al personale che ha le valutazioni più alte del premio maggiorato

Esempio:

- |        |  |
|--------|--|
| Fase 1 | budget performance € 100.000,00  |
| Fase 2 | Budget performance individuale (30%) €. 30.000,00<br>somma da distribuire per performance collettiva € 70.000,00, di cui €. 10.000,00 da destinare alla maggiorazione del premio individuale |
| Fase 3 | Individuazione della media pro-capite = €. 60.000,00/ numero del personale valutato positivamente  |
| Fase 4 | calcolo della maggiorazione (30% della media pro-capite)   |
| Fase 7 | attribuzione della maggiorazione al numero dei dipendenti stabilito che abbia ottenuto il punteggio più alto   |
| Fase 8 | Ripartizione a coloro che hanno diritto alla maggiorazione dei risparmi conseguiti dalla ripartizione del budget di cui alla valutazione della performance di cui all'art. 15.               |

#### Art. 19 - Progressione economica orizzontale

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, non superiore al 33%, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7.
3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. 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.
6. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di **trentasei mesi** riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
  - b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

- c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- d) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente, salvo quanto descritto nella precedente lett. c);
- e) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

## TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

### Art.20 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, 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 a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 Dirigente.
9. 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

### Art.21 - Indennità condizioni di lavoro – art. 70 bis CCNL 2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicantil il maneggio di valori.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzione non conciliabile con reperibilità, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

A specificazione di quanto previsto al presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si

ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene con cadenza annuale, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, da parte del Dirigente della struttura.

3. 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, ecc. 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;
- 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;

A specificazione di quanto previsto al presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene a consuntivo, con cadenza trimestrale, da parte del servizio risorse umane sulla scorta di certificazione da parte del Dirigente Responsabile; gli autisti scuolabus godranno sia del compenso per il disagio a seguito dello svolgimento dell'orario spezzato, sia del compenso per il rischio a seguito della tipologia dell'attività svolta.

4. Si individuano i fattori implicant **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, da parte del servizio Risorse Umane, sulla base della certificazione del Dirigente Responsabile.

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- a) personale esposto a disagio € 4,00/giorno
- b) personale esposto a rischio € 2,00/giorno
- c) personale addetto al maneggio valori:

media mensile di valori di cassa maneggiati	Fino a € 25.000,00	€ 1,00/giorno
media mensile di valori di cassa maneggiati	Oltre 25.000,00	€ 2,00/giorno

## **Art.22 - Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies**

1. l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies del CCNL è riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
  - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici – coloro che interagiscono con banche dati complesse- nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo conferimento dell'incarico con apposito provvedimento formale. Le indennità di cui alla lettera c) presuppongono il coordinamento di mezzi e di persone.
3. Le indennità di cui alle lettere a) e d) al presente articolo sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 20 del presente contratto. Le indennità di cui alle lettere b) e c) non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 20 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che le indennità di cui alla lettera a), b), c) d) vengano erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato. Si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. Si stabilisce che le suddette indennità vengano erogate annualmente, a consuntivo, da parte del servizio gestione del personale su certificazione del Dirigente Responsabile.
5. Per tutte le tipologie delle indennità di cui alle lettere a) b) c) d) si conviene di determinare in € 350,00/annui lordi il valore dell'indennità.

## **Art.23 - Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies -**

- 1) Al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere riconosciuta Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.
- 2) Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di Settore 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.
- 3) L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
- 4) Le fattispecie alle quali i Dirigenti dovranno fare riferimento sono le seguenti:
  - a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;
  - b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
  - c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
  - d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;
- 5) L'importo del fondo necessario a finanziare l'indennità di cui al presente articolo è determinato di anno in anno in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate;
- 6) L'importo del fondo determinato per corrispondere l'indennità di cui al comma 1) viene assegnato a ciascuna direzione, il cui dirigente individuerà i soggetti che presentano i requisiti per l'assegnazione di tale indennità.
- 7) Ogni dirigente ha a disposizione un budget minimo di € 2.200,00 che può assegnare ai propri dipendenti in relazione ai compiti svolti, definito dalla remunerazione minima delle specifiche responsabilità tra le Categorie, come segue:

Categoria	Importo minimo Spec. Responsabilità	Importo massimo Spec. Responsabilità
B	€ 500,00	€ 700,00
C	€ 700,00	€ 1.000,00
D	€ 1.000,00	€ 1.200,00

- 8) L'importo derivante dalla differenza tra il totale destinato al fondo di questo istituto dalla delegazione trattante e la somma del budget minimo assegnato a tutte le Direzioni dell'Ente, sarà ripartito tra le Strutture in funzione del numero dei dipendenti nelle Direzioni, ad integrazione del budget minimo.

## TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

### Art.24 - Indennità di servizio esterno. - Art.56 quinquies CCNL 2018 -

- Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per l'intera giornata lavorativa, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00, da definirsi in sede di delegazione trattante.
- L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
- L'indennità di cui al presente articolo è pari ad € 3,00/giorno.
- L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene a consuntivo, semestralmente sulla base della certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per l'intera giornata lavorativa (ore 6) e il numero di giornate lavorative per le quali spetta la corrispondente indennità;
- L'indennità di cui al presente articolo:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
  - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
- Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

### Art.25 Indennità di funzione - Art.56 – sexies CCNL 2018

- Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D appartenenti al corpo di Polizia Municipale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
- L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
- Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
- L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
- L'indennità di cui al presente articolo:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
  - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
  - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "SERVIZI" di P.L., sono:

- Grado rivestito senza connessa responsabilità
- Grado rivestito e connessa specifica responsabilità

3) Solo connessa responsabilità

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "CORPI" di P.L. , sono:

- 1) Grado rivestito (Sottufficiale cat. C o D) " " parametro 10 ;  
(Ufficiale) " " parametro 20;

(con riferimento alla legge n. 65/86 e L.R. n. 24/90)

2. Responsabilità connessa al ruolo rivestito:

-responsabilità su: progetti/funzioni / servizi fino a 10 punti

3. Peculiarità dimensionali ed istituzionali dell'Ente:

La comparazione è riferita alle caratteristiche della singola Amministrazione comparata con altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL come di seguito riassunto:

- Ente con **competenze indirette** nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **limitata disadattabilità** sociale e **non rilevanti** disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 0,9
- Ente con **competenze dirette** nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **significativa disadattabilità** sociale e con **rilevanti** disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 1,0
- Ente con **rilevanti competenze dirette** nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **elevata disadattabilità** sociale e con **estes** disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 1,1- Il comune di Vittoria può collocarsi in tale ultima fattispecie.

Il **RANGE** di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su 2 aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra indicati, come di seguito descritti:

- Sottufficiale (cat. C o D): da € 300,00 ad € 750,00
- Ufficiale (cat. D) da € 750,00 ad € 1.000,00

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica secondo quanto sopra riportato ed attribuendo il seguente peso:

60% del punteggio attribuito al grado rivestito;

40% del punteggio attribuito al grado di responsabilità relativi a servizio, funzioni e progetti.

6. Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Comandante di P.M., con atto formale conferisce a ciascun dipendente i compiti connessi al grado rivestito specificando il grado di responsabilità relativi a servizio, funzioni, progetti, nel range da 1 a 10.

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate e sono definite in sede di utilizzo del fondo.

8. *Qualora le risorse destinate al fondo per l'indennità di funzione dovessero risultare insufficienti rispetto al quantum necessario a seguito delle nomine effettuate dal dirigente, la quota destinataria pro-capite sarà ridotta in misura proporzionale fino a concorrenza delle risorse stanziare dalla delegazione trattante in sede di utilizzo del fondo.*

**Art.26 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

- 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.
- 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.
- 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 dall'Ente.

#### **Art. 27 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)**

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

#### **TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **Art.28 - Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge e correlazione con retribuzione di risultato**

1) In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del Ccnl 21/05/2018 ed inoltre la correlazione tra la retribuzione di risultato e i particolari compensi dettati dal contratto, elencati nel successivo comma 2;

2) Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce 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.

b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
- compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs.446/1997);
- incentivi IMU e TARI (ai sensi dell'art 1, comma1091, della legge 30.12.2018 n. 145);
- 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).
- liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (art. 15 D.lgs. n. 546/1992).

#### **Art.29 - Indennità di reperibilità – (art. 24 CCNL 2018)**

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità, in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 2 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 12,00 in presenza di:

a) situazioni di cui al comma 1;

b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: 1 gennaio, 15 agosto, 25 dicembre;

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

### **Art.30 - Indennità di turno**

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
2. a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
3. alla presenza di un nucleo familiare con almeno due figli tutti di età inferiore ad anni 8;

### **Art.31 - Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto comma 6 del presente articolo.
3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 1.04.1999.
4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.
6. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – calcolato annualmente dal servizio di gestione risorse umane – il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999, può essere elevato oltre le 180 ore annue e fino a 230 ore annue;

### **Art.32 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 10%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
  - gravi situazioni familiari del personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 46%.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

### **Art.33 - Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

### **Art.34 - Salario accessorio del personale a part-time**

1. Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

### **Art.35 - Banca delle ore**

1. Presso la Direzione Risorse Umane Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate, anche quelle derivanti dall'eventuale applicazione dell'art 22 del CCNL del 01.04.1999(35), possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
5. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in aumento nel fondo dell'anno successivo.

### **Art. 36 – Flessibilità dell'orario di lavoro – art. 27 CCNL 2018 -**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, *servizi in turno*, ecc.). Tale possibilità viene garantita ai dipendenti che lo richiedono previa autorizzazione del Dirigente conformemente alle esigenze della Direzione.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 45 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.
3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

### **Art. 37 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
  - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
  - b) mediante un maggiore utilizzo degli strumenti tecnologici.

### **Art.38 Welfare integrativo**

1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d) 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;
  - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

### **Art.39. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi.**

- 1 Compensi professionali avvocatura:

- a) Ai legali avvocati, in servizio presso l'Avvocatura sono riconosciuti i compensi per come indicato nei successivi commi del presente articolo.
- b) Nel caso di condanna alle spese nelle cause, trattate dall'Avvocato in favore del Comune, il compenso da corrispondere al legale è quello liquidato in sentenza, da tale importo sono sottratte le spese generali riconosciute in sentenza.
- c) Nelle cause trattate dall'Avvocatura comunale ai Legali sono attribuiti e corrisposti i compensi professionali – determinati applicando al valore medio previsto per ciascuna fase della attività giudiziale dalle Tabelle di cui al D.M. n. 55/201, la relativa percentuale massima di riduzione – limitatamente ai giudizi conclusi con sentenze favorevoli all'Ente.
- d) L'esplicitazione delle sentenze favorevoli, i casi di sentenze in toto o in parte favorevoli all'Ente, i casi di compensazioni totali o parziali sono regolamentati dal vigente regolamento dell'Avvocatura dell'Ente.

## 2 Compensi per incentivi IMU E TARI:

- a) Al personale dipendente, compresi i titolari di posizione organizzativa, impegnato, anche in via non esclusiva, nel perseguimento degli obiettivi degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate, può essere destinata una quota del maggiore gettito accertato e riscosso dall'Ente relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria (IMU) e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima prevista dall'art. 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.
- b) La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Ente, è attribuita, in sede di ripartizione delle risorse relative al contratto decentrato integrativo parte economica e non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.
- c) Per quanto concerne le modalità di attribuzione ed erogazione dei benefici di cui ai commi precedenti, fermo restando i criteri generali definiti dal presente articolo, si rimanda allo specifico regolamento approvato dalla Giunta Comunale.

## 3 Compensi PER LE FUNZIONI TECNICHE (art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016 ss.mm.ii)

- a) Al personale che svolge funzioni tecniche esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico di procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico-amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico, ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e dei costi prestabiliti, compresi i dipendenti della C.U.C. del Comune di Vittoria, spetta un incentivo nei limiti individuati dal vigente regolamento approvato dalla Giunta Comunale, in attuazione del D.LGS. 50/2016 e ss.mm.ii;

- b) Gli incentivi di cui al comma precedente spettano anche ai dipendenti che partecipano alle fattispecie relative alle opere e lavori a scomputo o in convenzione quali ad esempio compensazioni ambientali, piani di lottizzazione e similari, nonché le convenzioni relative ad opere compensative di impianti derivanti da fonti di energia alternativa;

### c) Partecipano alla ripartizione dell'incentivo:

- il responsabile unico del procedimento;
- il direttore dei lavori e i tecnici facenti parte dell'ufficio della direzione lavori;
- il personale incaricato delle operazioni di collaudo statico in corso d'opera e collaudo tecnico amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione;
- i collaboratori tecnici;
- il personale cui è stata affidata formalmente l'attività di predisposizione e controllo delle procedure di bando (centrale unica di committenza);
- il personale amministrativo.

## TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

### Art.40 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti. Le disposizioni contenute nei precedenti C.C.D.I. nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle disposizioni di legge o di CCNL.
2. Le parti concordano relativamente all'orario di lavoro multiperiodale di rinviare la regolamentazione a data successiva concordando metodi e strumenti.
3. Il presente contratto recepirà le eventuali modifiche di legge o contrattuali che saranno approvate successivamente alla data di stipula del presente.
4. Per quanto concerne l'art. 18 le parti concordano di effettuare un'applicazione sperimentale del cosiddetto superpremio riservandosi in futuro di verificarne la carenza e l'applicazione della presente norma contrattuale.
5. Le parti si riservano di modificare annualmente gli importi dei singoli istituti contrattuali in relazione alla quantificazione del fondo stabilito di anno in anno.
6. Le parti confermano, quanto stabilito nel comma 1, art.2 del precedente C.C.D.I dell'Ente sottoscritto il 18.03.2014 e precisamente l'utilizzo dei 3/12 dello stanziamento dell'anno precedente, per i primi tre mesi dell'anno, destinati alla liquidazione degli istituti del salario accessorio quali: Rischio, Turnazione, Reperibilità e Orario festivo.
7. La decorrenza delle indennità comprese nel presente contratto inizierà dal 01 gennaio 2019 ad eccezione di quelle individuate con atto formale o/che comportano dichiarazioni.

*DICHIARAZIONI A VERBALE DELL'ORGANIZZAZIONE SINDACALE C.G.I.L.- F.P. :*

1. Servizi coperti con i cicli dei turni comprendono ordinariamente tutti i giorni della settimana (lunedì-domenica). Nei cicli dei turni vanno esclusi, di norma, i festivi infrasettimanali e la giornata di festeggiamento del Santo Patrono considerati non lavorativi, al fine di garantire parità di trattamento a tutti i dipendenti dell'Ente nel rispetto della legge che regola la materia, la n. 260 del 1949 e ss.mm.e ii. vigente e varie sentenze della Cassazione. Nel caso di esigenze particolari, saltuariamente ed a rotazione potrà essere chiamato a prestare servizio fuori dall'ordinario orario di lavoro e quindi straordinario previo accordo e disponibilità del dipendente altrimenti a riposo in dette giornate, ai quali riteniamo legittima l'applicazione dei commi 1 e 2 dell'art 24 del CCNL del 14.09.2000 in atto vigente. Si evidenzia che la legge sopra citata riconosce il diritto di godimento della festività infrasettimanale a tutti i lavoratori senza alcuna distinzione escludendo parzialmente il personale appartenente al comparto sanità pubblica e privata. La parte sindacale si riserva di adire alle diverse forme di protesta o per via giudiziaria qualora i dirigenti preposti al servizio turnazione non dovessero osservare quanto sopra dichiarato.
2. Avverte, inoltre, la necessità dell'applicazione dell'art 22 del CCNL del 01.04.1999 relativamente alla riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore del personale addetto al servizio articolato in turni.