

COMUNE DI ESCALAPLANO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA 2019/2021 - PARTE ECONOMICA 2019

Premesso che:

- a) in data 27/11/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Escalaplano, parte normativa 2019/2021 e parte economica 2019;
- b) il Revisore dei Conti con parere n. 14 del 16/12/2019 ha certificato la conformità di ciascun articolo contenuto nella pre-intesa alla normativa vigente in materia e ai limiti della contrattazione collettiva nazionale e la compatibilità economico-finanziaria degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del vigente CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta Comunale con la deliberazione in data 18/12/2019 n. 65, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 30/12/2019 nella sede del Comune di Escalaplano ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Presidente: Segretario Comunale Dott. Giovanni Mattei;
Componente: Responsabile Servizio Amministrativo e Finanziario Sig. Giovanni Luigi Mereu;
Componente: Responsabile Servizio Tecnico Ing. Marco Mura;

R.S.U., nelle persone di:

Sig. Giancarlo Prasciolu

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

...//... CGIL FP
...//... CISL FPS
...//... UIL FPL
...//... CSA REGIONI E AUTONOMIE locali

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del comune di Escalaplano comprendente la parte normativa 2019/2021 e la parte economica per l'anno 2019.

COMUNE DI ESCALAPLANO

Provincia del Sud Sardegna

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2019/2021

PREMESSO CHE:

Ai sensi dell'art. 2, comma 3, D.lgs. 165/2001 e S.M.I. i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;

In data 21/05/2018 è stato definitivamente sottoscritto il CCNL per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018, i cui effetti decorrono dal 22/05/2018 (art. 2, comma 2);

Con la deliberazione G.C. n. 52 del 06/11/2019, di oggetto "Linee di indirizzo per integrazione risorse variabili fondo risorse decentrate per il personale anno 2019, contrattazione e successiva sottoscrizione ipotesi contratto integrativo parte normativa ed economica 2019-2021", si stabilisce:

- ✓ La costituzione della delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli artt. 7, comma 3, e 8, comma 2, del CCNL 21/05/2018;
- ✓ La definizione, a beneficio della Delegazione Trattante di parte pubblica, degli indirizzi e le direttive che costituiranno elementi di riferimento per la conduzione delle trattative con la parte sindacale, relative alla contrattazione per il triennio 2019-2021 del personale del Comune di Escalaplano;

Con la nota prot. 7819 del 13/11/2019, inviata ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica, alle R.S.U. e alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, è stata notificata la convocazione per le ore 16.00 del 27/11/2019, per l'esame del "Contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Escalaplano 2019/2021 e ripartizione del fondo risorse decentrate contrattazione integrativa 2019";

Dato atto che in data 27/11/2019 è stata sottoscritta la pre-intesa, per la parte normativa 2019/2021 e per la ripartizione del fondo risorse decentrate, parte economica anno 2019, dalla delegazione trattante di parte pubblica e da un R.S.U., non essendosi presentati i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione decentrata integrativa, benché regolarmente convocati;

Preso atto della deliberazione G. C. n. 65 del 18/12/2019 si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Escalaplano, in base al verbale sottoscritto in data 27/11/2019;

Dato atto che con la nota prot. 8834 del 19/12/2019, inviata ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica, alle R.S.U. e alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, è stata notificata la convocazione per la data odierna delle delegazioni trattanti per la stipula definitiva del contratto decentrato integrativo;

Preso atto, altresì, che i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione decentrata integrativa non si sono presentati, senza alcuna comunicazione, benché regolarmente convocati, per la sottoscrizione dell'accordo definitivo, fissato per la data odierna;

Vista la relazione tecnica e illustrativa del responsabile del Servizio Finanziario del 18/12/2019;

Visto il parere n. 14 del 16/12/2019, relativo all'attestazione positiva del Revisore dei Conti in esplicitazione del controllo richiesto dall'art. 40 bis del D.lgs. n.165 del 30/03/2001 e dall'art.4 comma 3 del CCNL 22/01/2004;

Le Parti decidono di procedere alla definizione del contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021 per il personale del Comune di Escalaplano nei termini che seguono

COMUNE DI ESCALAPLANO

Provincia del Sud Sardegna

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021

PARTE NORMATIVA

INDICE

CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

- Art. 1 - *Finalità e principi*
- Art. 2 - *Vigenza ed ambito di applicazione*

CAPO II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

- Art. 3 - *Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale*
- Art. 4 - *La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale*

CAPO III – LE ALTRE INDENNITÀ

- Art. 5 - *Indennità per le condizioni di lavoro*
- Art. 6 - *Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018*
- Art. 7 - *Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti*
- Art. 8 - *Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale*
- Art. 9 - *Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo*
- Art. 10 - *Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018*
- Art. 11 - *Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016*
- Art. 12 - *Compensi ISTAT (art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018)*
- Art. 13 - *Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge*
- Art. 14 - *Criteri della forma di incentivazione del personale in attuazione dell'articolo 1, c.1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali e disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate*
- Art. 15 - *Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate*
- Art. 16 - *Incentivazione del personale in telelavoro*
- Art. 17 - *Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati*
- Art. 18 - *Piani di razionalizzazione e risparmio*

Art. 19 - *Ripartizione del fondo per le risorse decentrate*

Art. 20 - *Integrazione della disciplina per la reperibilità*

Art. 21 - *Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa*

Art. 22 - *Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa*

CAPO IV – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 23 - *Le progressioni orizzontali*

CAPO V - IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 24 - *La flessibilità oraria*

Art. 25 - *La Banca delle Ore*

Art. 26 - *Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili*

Art. 27 - *Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale*

Art. 28 - *Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%*

Art. 29 - *Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi*

Art. 30 - *Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori*

Art. 31 - *I piani di welfare integrativo*

CAPO VI – LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 32 - *Integrazione della parte variabile del fondo*

CAPO VII - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 33 - *Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12.6.90 n. 146*

CAPO VIII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 34 - *Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo*

Art. 35 - *Norme finali*

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2019

SPJ

Lu

Peresfluo

CAPO I -
INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Art. 1.

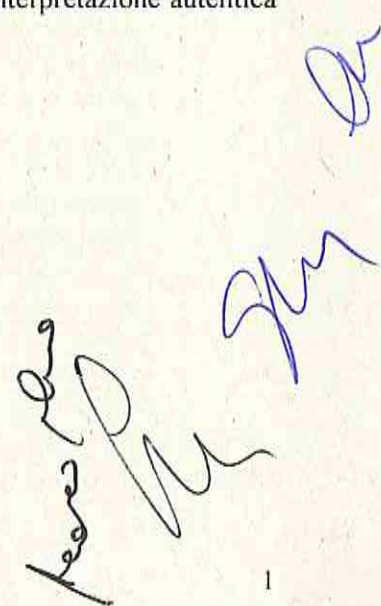
Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità, di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21.5.2018 per il comparto funzioni locali.

Art. 2.

Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. Il CCDI è relativo al triennio 2019-2021. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
4. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Escalaplano, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
6. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



CAPO II
CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

Art. 3.

Criteria generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.lgs. n. 150/2009 e SMI, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla Unione di comuni e/o dalla comunità montana e/o da altra forma di gestione associata.
2. Il 30% della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal Comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal Comune per suo conto, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità.
3. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:
 - a) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal Nucleo o OIV e sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo);
 - b) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili dei servizi. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli Responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo), integrata dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);
 - c) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. Questi compensi vengono assegnati sulla base della attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi, previa fissazione degli indirizzi da parte della Giunta in relazione alla importanza dello stesso; nel progetto viene indicato il rilievo dell'apporto richiesto ai singoli dipendenti. Essi sono ripartiti, in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti, a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli Responsabili (cd incentivi per progetti).
4. L'attribuzione delle risorse di cui alla lettera b) del precedente comma 3 (obiettivi assegnati dai Responsabili a tutto il personale) avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di

cui al successivo comma 6 integrato, ai sensi del comma 7, con il valore dell'obiettivo assegnato responsabili, di concerto con il Segretario comunale.

5. Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i Responsabili assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 3 al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 3, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.
6. La quota di fondo destinata alla performance organizzativa ed individuale è ripartita tra i settori in base al numero delle unità assegnate. L'inquadramento giuridico è calcolato, con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale, sulla base della seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
A1	0,95
B1	1,00
B3	1,06
C1	1,13
D1	1,25

7. Il valore ottenuto ai sensi del precedente comma 6 è modificato, per l'assegnazione delle risorse destinate alla incentivazione del personale di cui alla lettera b) del precedente comma 3, in relazione ai seguenti parametri:
 - Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50%;
 - Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento del 100%.
8. Il Servizio Personale definisce sulla base dei fattori di cui ai precedenti commi 6 e 7, i compensi attribuibili ai singoli dipendenti e li comunica ai Responsabili ed ai singoli dipendenti, unitamente ai compensi attribuibili ai singoli dipendenti sulla base della lettera c) del precedente comma 3.
9. Ai fini della assegnazione dei compensi di cui al precedente comma 3 il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.
10. Il Nucleo di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anche tenendo conto delle specifiche relazioni realizzate dai Responsabili, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati. I compensi saranno erogati in misura proporzionale al punteggio ricevuto con applicazione del "Regolamento per la valutazione della performance" adottato dall'ente.
11. Le economie derivanti dalla applicazione del precedente comma 10, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno.
12. La valutazione degli obiettivi dei dipendenti è effettuata dal Responsabile, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda di valutazione.
13. Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 3 del presente articolo in caso di assenza superiore a 120 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

Art. 4.

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale di cui alla lettera b del comma 3 del precedente articolo 3, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti, percentuale che è coerente con il requisito del numero limitato di tali dipendenti previsto dal contratto nazionale, che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più (nel CCNL tale quota non deve essere inferiore al 30%) della media

pro-capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo 3. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

CAPO III LE ALTRE INDENNITÀ

Art. 5.

Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti, non titolari di posizione organizzative, che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
3. La misura di tale indennità, nei limiti minimi e massimi fissati dal contratto nazionale, è stabilita per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in 1,20 euro per le attività disagiate, in 1,40 euro al giorno per quelle rischiose, in 1,60 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 8.400,00 euro annui. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori il compenso massimo è fissato in euro 5,00 per giornata di effettivo impegno.
4. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. La condizione dovrà essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
5. Le attività di maneggio valori sono quelle svolte dal personale, addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di somme o di altri valori, in qualità di agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente, dai quali possono derivare rilevanti danni patrimoniali. Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di "valori" non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque a un determinato valore monetario quali i buoni pasto cartacei, buoni benzina, voucher. Sono per conto esclusi dalla predetta nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (POS, carte di credito o bancomat) oppure attraverso sportelli telematici. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o di altri valori rendicontate all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:
 - da euro 300,00 a euro 500,00: importo indennità giornaliera 1,00 euro
 - da euro 500,01 a euro 700,00: importo indennità giornaliera 1,30 euro
 - da euro 700,01 in poi: importo indennità giornaliera euro 1,60
6. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della legge 81/2018 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro attestate dal Responsabile. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua.
7. I Responsabili attestano con cadenza semestrale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 6.

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche e da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria, ovvero dello stesso profilo.
2. Per la erogazione di questi compensi i Responsabili, individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del Responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.
3. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità sono ripartite dalla conferenza dei Responsabili dei servizi e del Segretario Comunale tra i vari Settori in relazione ai seguenti fattori: misura del peso della posizione di responsabilità, il numero di dipendenti, la tipologia dei procedimenti.
4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 20%, arrotondato all'unità, del personale in servizio per ognuna di tali categorie:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi Anni massimi
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Servizio, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).	Euro 500,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Servizio per coordinamento, formalmente affidato, di almeno 3 operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse, quali ad esempio responsabilità nel settore dei tributi e delle attività produttive.	Euro 800,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Responsabile, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 3 unità); 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi; 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite o di specifiche responsabilità professionali.	<ul style="list-style-type: none">• Euro 2.500,00 se riferita al possesso di almeno 5 requisiti• Euro 2.000,00 se riferita al possesso di 4 requisiti• Euro 1.500,00 se riferita al possesso di 3 requisiti• Euro 1.000,00 annui se riferita al possesso di 2 requisiti

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità,

nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

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

Art. 7.

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Sindaco o del Responsabile, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
 - b) responsabile di tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla conferenza dei Responsabili dei servizi e del Segretario Comunale.
3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 300,00.
4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 6, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo con una maggiorazione di 100,00 euro annui.
5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 8.

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

1. La funzione della Polizia Locale è stata trasferita all'Unione dei comuni del Gerrei. Pertanto sarà il C.D.I. dell'Unione dei Comuni a definire criteri, parametri e condizioni per l'erogazione del trattamento accessorio della Polizia Locale.

Art. 9.

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

1. La funzione della Polizia Locale è stata trasferita all'Unione dei comuni del Gerrei. Pertanto sarà il C.D.I. dell'Unione dei Comuni a definire criteri, parametri e condizioni per l'erogazione del trattamento accessorio della Polizia Locale.

Art. 10.

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, D.lgs. 50/2016);
 - compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018)
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - 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 convertito nella legge 326/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali o, per quelli non ricorrenti, in apposite direttive stabilite dalla Giunta comunale, con atto del Responsabile PO dell'Area competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 11.

Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

1. Il presente articolo disciplina le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
 - A. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
 - B. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
 - C. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
 - D. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
 - E. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione nelle forniture e servizi
 - F. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
 - G. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.
3. Il Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e garantendo ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.
4. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di P.O. competente secondo parametri individuati da regolamento e in base al presente articolo in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.
5. La ripartizione delle risorse, comprensive degli oneri previdenziali ed assistenziali, di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 è disposta sulla base di apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale, secondo i seguenti criteri di ripartizione:
 - **Tetto dell'incentivo erogabile**, modulato in funzione degli importi dei lavori, i servizi e le forniture:
 - pari allo 0% per importi inferiori a 5.000 euro;
 - pari al 2% per importi compresi tra 5.000 e 40.000 euro;
 - pari al 1,8% per importi compresi tra 40.001 e 100.000 euro;
 - pari al 1,7% per importi compresi tra 100.001 e 500.000 euro;
 - pari al 1,6% per importi compresi tra 500.001 e 2.000.000 euro;
 - pari al 1,5% per importi superiori a 2.000.000 di euro.



- **Causa di complessità**, per gli appalti di forniture e servizi in cui non sia attestata da parte del responsabile, che comunque non deve essere coinvolto nella erogazione dei relativi incentivi, una causa di complessità tali risorse sono ridotte entro il tetto massimo dello 0,3%.
- **Attività oggetto dell'incentivazione**, sono:
- Programmazione della spesa per investimenti
 - Verifica preventive dei progetti, predisposizione e controllo delle procedure di bando;
 - Responsabile Unico del Procedimento;
 - Direzione dei lavori e/o Sicurezza nella fase della esecuzione;
 - Direzione della esecuzione ovvero controllo di esecuzione dei contratti; (solo per servizi e forniture)
 - Collaudo statico;
 - Collaudo tecnico amministrativo o Certificato di regolare esecuzione;
 - Centrale unica di committenza.
- **Percentuali attribuite in funzione degli incarichi e attività svolte**, il tetto massimo dello 80% dell'importo posto a base di gara sono assegnate le seguenti quote:
- 35 % al Responsabile procedimento e collaboratori;
 - 15% al personale addetto alle attività di programmazione della spesa per investimenti;
 - 15% al personale addetto alla verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici;
 - 25% al Direttore Lavori, della esecuzione e collaboratori;
 - 9% al Collaudatore tecnico e/o statico e collaboratori e/o verifiche di conformità;
 - 1% alla Centrale unica di committenza.
6. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive.
7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal Responsabile di P.O. (in quest'ultimo caso l'eventuale quota relativa al Responsabile di P.O. verrà liquidata dal Segretario comunale). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento.
8. La erogazione del compenso è subordinata al rispetto del cronoprogramma ed al non superamento in misura superiore al 20% dei costi preventivati. Il mancato rispetto dei termini fissati dal cronoprogramma e/o dei costi determina una decurtazione dei compensi:
- del 2% in ragione di ogni giorno di ritardo;
 - del 20% in ragione del superamento del 20% dei costi preventivati oltre la soglia di "tolleranza";
 - del 30% in caso di presenza contemporanea di ritardi e superiori costi.
9. Le penali sono definite nel regolamento e sono applicate dal Segretario comunale. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.
10. L'importo complessivo degli incentivi corrisposti nel corso dell'anno ad ogni singolo dipendente, ivi compresi quelli erogati allo stesso titolo da parte di altre PA, non può superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.
11. Nel caso in cui un dipendente svolga più di una delle attività oggetto di incentivazione, la percentuale a lui spettante è tagliata del 10%, che viene ripartito in proporzione tra le figure che svolgono le altre attività.
12. Nel caso in cui un dipendente svolga tutte le attività la percentuale a lui spettante è tagliata del 20%.

Art. 13.

Compensi ISTAT (art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota, parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

Art. 14.

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del C.C.N.L. 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. 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;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali o in apposita direttiva della Giunta comunale, con atto del Responsabile del servizio competente e dal Segretario Comunale per le Posizioni Organizzative.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) C.C.N.L. 21.05.2018.

Art. 15.

Criteri della forma di incentivazione del personale in attuazione dell'articolo 1, c.1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 al fine di potenziare le risorse strumentali e disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate

1. La Legge di Bilancio 2019 (Legge 30 dicembre 2018, n. 145) ha introdotto il comma 1091 dell'articolo 1 al fine di incrementare la capacità di contrasto all'evasione dei Comuni. La normativa prevede la costituzione di un fondo utilizzabile sia per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici Comunali preposti alla gestione delle entrate sia per l'incremento delle risorse da destinare al trattamento economico accessorio del personale ivi impiegato. Onde assicurare la spendita di somme "certe" il legislatore ha statuito che occorre fare riferimento al "maggiore gettito accertato e riscosso ... nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento".
2. Le risorse economiche che saranno distribuite al personale a questo titolo, rientrano nella parte entrata del fondo per le politiche delle risorse umane e della produttività di cui all'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 2016-2018.
3. La distribuzione del trattamento economico accessorio deve essere vincolata al raggiungimento di obiettivi che possano essere misurabili e valutabili nel limite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo individuale. Tale incentivo può essere riconosciuto sia al personale degli uffici sia ai titolari di posizione organizzativa.
4. Ciascun anno è costituito un fondo in cui confluiscono le risorse destinate alle finalità di cui all'art. 1, comma 1091, della L. 147/2018, quantificato entro il tetto definito dal regolamento dell'ente destinato, per le quote stabilite dallo stesso regolamento, all'incentivazione del personale dipendente e per una quota al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate.
5. Il fondo sarà successivamente attribuito, secondo la normativa di cui al 1° comma, al personale dell'ufficio tributi e del servizio finanziario, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.
6. In sede di assegnazione degli obiettivi del Settore Entrate vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato.

7. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto qualitativo alla realizzazione degli obiettivi del Settore Entrate e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance o P.D.O.
8. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti al personale dell'Ente nell'ambito delle seguenti percentuali massime:
 - Responsabile del Servizio, settore tributi/entrate 20%
 - Responsabile del procedimento del tributo 50%
 - Personale addetto all'accertamento/riscossione 15%
 - Collaboratori amministrativi e tecnici 15%.

Art. 16.

Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 il Comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.
2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal Comune e da una Unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di 25 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il Comune che per l'Unione.
3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal Comune e da una Unione è consentita la erogazione della indennità di specifiche responsabilità per come applicata dall'articolo 6 del presente contratto, da parte di ognuno dei due enti.
4. In favore del personale utilizzato parzialmente dal Comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione di una quota della indennità legata alla performance, cd produttività, sulla base della assegnazione di specifici obiettivi, per come previsto dal precedente articolo 3 comma 3. Tale quota è fissata dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sia per del Comune che dell'ente capofila della convenzione.

Art. 17.

Incentivazione del personale in telelavoro

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti di telelavoro, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.
2. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.
3. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.

Art. 18.

Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.
2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

Art. 19.

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa.

2. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011 di cui al comma precedente.
3. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari a 50% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal Segretario su proposta dei Responsabili interessati e tale compenso è erogato per una quota pari al 50% sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 3. La restante quota è messa a disposizione di tutto il personale.
4. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
5. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.
6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Art. 20.

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 21.

Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo, per 12 ore, è fissata in 11,00 euro.
2. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Se l'indennità di reperibilità supera le 12 ore consecutive, in misura non inferiore a sei ore, è corrisposta in base alla sua durata oraria, ridotta in tal caso -per le ore eccedenti le 12- del 10%.
3. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile, per potere garantire l'erogazione del servizio, il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 8, per un numero massimo di due mesi corrispondenti a periodi in cui sono previste assenze prolungate tra il personale individuato (ferie estive o per altri motivi), prevedendo -ove compatibile con le esigenze di servizio- la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.
4. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
5. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art. 22.

Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate dall'ente risorse di bilancio in misura pari al 18,18% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante (retribuzione di posizione), è determinata nel seguente modo:

a) Punteggio da 51 a 60 punti	7,27 %	della retribuzione di posizione
b) Punteggio da 61 a 65 punti	8,00 %	della retribuzione di posizione
c) Punteggio da 66 a 70 punti	8,73 %	della retribuzione di posizione
d) Punteggio da 71 a 75 punti	10,18 %	della retribuzione di posizione
e) Punteggio da 76 a 80 punti	10,91 %	della retribuzione di posizione
f) Punteggio da 81 a 85 punti	13,09 %	della retribuzione di posizione
g) Punteggio da 86 a 90 punti	14,54 %	della retribuzione di posizione
h) Punteggio da 91 a 95 punti	16,00 %	della retribuzione di posizione
i) Punteggio da 96 a 100 punti	18,18 %	della retribuzione di posizione

Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso

2. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore alla quota stabilita dal comma 1 i risparmi vengono considerate economie di bilancio. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore alla quota stabilita dal comma 1 i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.

Art. 23.

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua l'ammontare di euro 3.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 20%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 50%.
2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

CAPO IV
LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 24.

Le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche (d'ora in avanti definite PEO) sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale, rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, non superiore al 50%.
2. Le PEO sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati significativi per l'amministrazione.
3. La loro decorrenza è fissata allo 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle categorie presenti nell'ente e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico per ciascuna categoria. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati alle progressioni nella medesima proporzione.
4. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nelle categorie, il responsabile P.O. del settore Personale, o il Segretario comunale nel caso di possibili partecipanti che siano P.O., procede a una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni.
5. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'ente con apposito avviso interno che assicuri adeguata diffusione.
6. Le PEO sono disciplinate sulla base dei seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:
 - a) Possono partecipare alla selezione per le PEO i soggetti che risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.
 - b) Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, un'anzianità di servizio, a tempo determinato o indeterminato, di almeno 36 mesi, nonché di almeno 36 mesi nella posizione economica immediatamente precedente. È utile a tal fine l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1 c. 2, D.lgs. n. 165/01. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro.
 - c) La PEO è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto, all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria può essere formata per ogni singolo settore;
 - d) La graduatoria viene formata utilizzando i seguenti tre criteri:
 - la valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate. Ai fini dell'attribuzione del punteggio viene utilizzata la media delle valutazioni ottenute nei due anni migliori del triennio in questione.
 - la esperienza acquisita, intesa come anzianità nel profilo, fino al 20%, da calcolare in misura proporzionale agli anni;
 - gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer, per un punteggio massimo del 10%, in relazione di 5 punti per ogni attestato acquisito.
 - e) Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio.
 - f) In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 7 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale responsabile P.O. del Settore Personale o il Segretario comunale nel caso indicato nel comma 3, decide in via definitiva;
 - g) Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita e approvata la graduatoria e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati.
 - h) A parità di punteggio data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

CAPO V
LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 25.

La flessibilità oraria

1. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio il quale è stabilito dal Sindaco di concerto con il Segretario comunale ed i Responsabili dei servizi, nel rispetto dei seguenti principi.
2. L'orario di lavoro è articolato in modo da contemperare le diverse esigenze a cui deve rispondere tra cui vanno incluse le esigenze organizzative e quelle dei lavoratori interessati.
3. Gli orari di lavoro sono standardizzati secondo i seguenti modelli:
 - orario di lavoro con due rientri pomeridiani;
 - orario di lavoro su turno unico;
 - orario di lavoro su base multiperiodale.
4. L'amministrazione può prevedere, salvo che per il personale che presta la sua attività in turni, fasce orarie di flessibilità sia in entrata che in uscita di 30 minuti minuti.
5. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il responsabile, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 9 e 13. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

Art. 26.

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 27.

***Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro,
per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro,
per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili***

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 28.

Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato, rispettivamente, in 13 settimane su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 29.

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino ad un ulteriore 10%, rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time fissato dal CCNL 21.5.2018 nel 25%, del personale previsto in dotazione organica in ogni categoria, nei casi di dipendenti con parenti di primo e secondo grado che siano in gravi condizioni familiari.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap che siano parenti di primo e secondo grado;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno

Art. 30.

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

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

Art. 31.

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

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 40% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 60% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 40% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 32.

I piani di welfare integrativo

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione dei seguenti benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie i, tra i quali:
 - a) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - b) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - c) 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;
 - d) 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.

CAPO VI

LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 33.

Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the bottom and several initials above it.

CAPO VII
GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 34.

Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12.6.1990 n. 146

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19.9.2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2 del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. L'ente provvede autonomamente all'individuazione dei servizi, delle prestazioni dovute e dei contingenti di personale necessari a garantire le stesse durante gli scioperi.
3. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19.9.2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali individuati dall'art. 2, comma 1, del CCNQ 19.9.2002.

Servizio/ufficio	Funzioni essenziali	Contingente minimo
Servizi demografici	raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte e permessi di seppellimento	n. 1 istruttore o collaboratore amministrativo
Servizio elettorale	attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	Tutto il personale inserito nell'Ufficio Elettorale
Servizio cimiteriale	servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente	n. 1 addetto
Servizio gestione rete stradale	interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale in caso di calamità naturali e pregiudizio dell'incolumità pubblica	n. 1 istruttore tecnico

4. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
5. I Responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
6. Durante lo sciopero i Responsabili dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

CAPO VIII
CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 35.

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla Giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

Art. 36.

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

M. J. J.

Lu
francesco

COMUNE DI ESCALAPLANO

Provincia del Sud Sardegna

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021 PARTE ECONOMICA 2019

le parti, che riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo, in relazione alle norme richiamate dal contratto decentrato normativo 2019/2021,

STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO DECENTRATO

PREMESSO CHE:

Con la deliberazione G.C. n. 52 del 06/11/2019, di oggetto "Linee di indirizzo per integrazione risorse variabili fondo risorse decentrate per il personale anno 2019, contrattazione e successiva sottoscrizione ipotesi contratto integrativo parte normativa ed economica 2019-2021", si stabilisce:

- ✓ La costituzione della delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli artt. 7, comma 3, e 8, comma 2, del CCNL 21/05/2018;
- ✓ Le direttive per la quantificazione del fondo per il trattamento accessorio e per la produttività per l'anno 2019;
 1. riconfermare per la parte variabile del fondo la somma di € 2.621,16 - pari all'80 % del contributo erogato dalla RAS ex L.R. 19/1997;
 2. integrazione delle risorse aggiuntive da destinare alla parte variabile del fondo per l'anno 2019 di importo pari al 90% del rimborso spese riconosciuto da ARPA Sardegna, per l'attuazione del progetto di ricerca radon
 3. destinazione dei fondi per incentivazione funzioni tecniche in base all'indicazione dei responsabili dei servizi competenti;
- ✓ Le direttive per procedere alla quantificazione del fondo per il trattamento accessorio e per la produttività per l'anno 2019, tra cui:
 1. finanziamento della spesa per la progressione economica orizzontale "storica" e la quota dell'indennità di comparto dovute;
 2. previsione delle risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e funzioni e quelle per corrispondere le indennità del cosiddetto salario accessorio,
 3. eventuale destinazione di risorse al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali, da attribuire in modo selettivo e per una quota limitata, con quota a carico della parte stabile del fondo;
 4. destinare le restanti risorse, alla remunerazione dell'incentivazione della performance organizzativa, strettamente connesso al ciclo di gestione della performance, come previsto dal Regolamento approvato con la deliberazione G.C. n. 59 del 22/12/2017, destinando, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse, indicando nel 20% la quota dei dipendenti che, conseguendo le valutazioni più elevate, avranno l'attribuzione di una maggiorazione del 30%;

Con determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 479 del 11/11/2019 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate relativo all'anno 2019 per complessivi € 48.355,43, (comprendente la decurtazione del fondo in relazione al personale distaccato all'Unione Comuni) di cui € 32.044,52 risorse decentrate stabili ed € 16.310,91 della parte variabile;

Dato atto che con la nota prot. 7819 del 13/11/2019, inviata ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica, alle R.S.U. e alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, è stata notificata la convocazione per la data odierna per l'esame del "Contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Escalaplano 2019/2021 e ripartizione del fondo risorse decentrate contrattazione integrativa 2019";

Visto il parere n. 12 del 22/11/2019, acquisito al protocollo dell'ente con il nr. 8025/2019 del 25/11/2019, relativo al parere, in esplicitazione del controllo richiesto dall'art. 40 bis del D.lgs. n.165 del 30/03/2001, della determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 479 del 11/11/2019 di costituzione del fondo per le risorse decentrate relativo all'anno 2019;

Dato atto che in data 27/11/2019 è stata sottoscritta la pre-intesa, per la parte normativa 2019/2021 e per la ripartizione del fondo risorse decentrate, parte economica anno 2019, dalla delegazione trattante di parte pubblica e da un R.S.U., non essendosi presentati i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione decentrata integrativa, benché regolarmente convocati;

Preso atto della deliberazione G. C. n. 65 del 18/12/2019 si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Escalaplano, in base al verbale sottoscritto in data 27/11/2019;

Dato atto che con la nota prot. 8834 del 19/12/2019, inviata ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica, alle R.S.U. e alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, è stata notificata la convocazione per la data odierna delle delegazioni trattanti per la stipula definitiva del contratto decentrato integrativo;

Preso atto, altresì, che i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione decentrata integrativa non si sono presentati, senza alcuna comunicazione, benché regolarmente convocati, per la sottoscrizione dell'accordo definitivo, fissato per la data odierna;

Vista la relazione tecnica e illustrativa del responsabile del Servizio Finanziario del 18/12/2019;

Visto il parere n. 14 del 16/12/2019, relativo all'attestazione positiva del Revisore dei Conti in esplicitazione del controllo richiesto dall'art. 40 bis del D.lgs. n.165 del 30/03/2001 e dall'art.4 comma 3 del CCNL 22/01/2004;

Le Parti decidono di procedere alla ripartizione delle risorse decentrate nei termini che seguono:

Articolo 1

Handwritten signatures and initials in blue ink:
A large stylized signature, possibly "R".
A smaller signature, possibly "M. S.". *Escalaplano*

Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.
2. Il presente contratto ha per oggetto la definizione, per l'anno 2019, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, secondo quanto previsto dal CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018 e il contratto decentrato integrativo normativo 2019/2021.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto, in quanto compatibili con i suoi contenuti con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, si applicano le clausole contenute nel CCDI 2019-2021 sottoscritto in data odierna.

Articolo 2

Riparto del Fondo Risorse Decentrate

1. Il fondo delle risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori a livello di ente è quantificato, per l'anno 2019, in € 48.355,43, al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative, di cui € 32.044,52 risorse decentrate stabili ed € 16.310,91 di Risorse variabili o eventuali;
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto del comma 3, art. 68 del CCNL 21.05.2018, è destinato prioritariamente ai seguenti utilizzi:

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) CCNL 01/4/1999 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018. Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 14.335,65
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018, Indennità di comparto.	€ 7.346,01
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 21.681,66

3. Pertanto sono oggetto di contrattazione le somme ancora disponibili dalle risorse stabili e le risorse variabili che si propone siano utilizzate a copertura di:

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 3.598,56
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale.	€ 3.000,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 600,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 860,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€ 4.662,35
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 1 Compensi per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.	€ 1.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivistica informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ 860,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge. Contributo RAS assegnato da ARPA Sardegna, per compensi accessori al personale per l'attuazione del progetto di ricerca radon di ARPA Sardegna.	€ 360,00
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.	€ 11.732,86
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 26.673,77

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 48.355,43
TOTALE UTILIZZO	€ 48.355,43
DISPONIBILITA'	€ -

4. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui al punto 2 e punto 3 (indennità e compensi art. 68 c. 2 lett. c - d - e del CCNL 21.05.2018) sono portate ad incremento della somma per i premi legati alle performance individuali (art. 68 c. 2 lett. d del CCNL 21.05.2018).

Articolo 3

Criteria relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale (cd produttività).

1. La quota di € 6.598,56 del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, e art. 3 del CCDI 2019-2021 in data odierna, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva e individuale. La erogazione di questi compensi è subordinata alla assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.
2. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:
 - a) € 3.598,56 per incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente per il raggiungimento di parametri di virtuosità (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione approvato con la deliberazione G.C. n. 59 del 22/12/2017 e come stabilito con il PEG/Piano della performance per l'anno 2019 approvato con deliberazione G.C. n. 26 del 15/05/2019. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal nucleo sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione e i parametri indicati nell'art. 3 del CCDI 2019-2021 in data odierna
 - b) € 3.000,00 per incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai responsabili. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o piano delle performance al responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza in base del numero di personale presente nella struttura e nell'ente. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal responsabile e dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione e art. 3 del CCDI 2019-21 in data odierna.
3. È attribuita –in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018- una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali alle persone individuate ai sensi dell'art. 4 del CCDI 2019-2021 in data odierna.
4. La maggiorazione di cui al precedente comma è riconosciuta al personale che nelle graduatorie della valutazione individuale, redatte con riferimento al sistema vigente nell'Ente, ha ottenuto le valutazioni più alte. Il numero di detto personale è pari al 20% dell'organico in servizio.

Art. 4

Indennità per le condizioni di lavoro

1. Le indennità previste dall'art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018, secondo i criteri dell'art. 5 del CCDI 2019-2021, vengono previste secondo i seguenti parametri:
 - Personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed indicate nel piano di valutazione dei Rischi ai sensi della legge 81/2008, da corrispondere per il periodo di effettiva esposizione al rischio per l'anno 2019:

Categorie di lavoratori	n. addetti	Compensi giornaliero per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività
Operaio	1	€ 1,40
Cuoco	1	€ 1,40
Totale spesa annua		€ 600,00

- Personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori (Economo e/o addetto al servizio economato e altri dipendenti nominati formalmente agenti contabili), per le sole giornate di effettivo servizio secondo la graduazione indicata nel. Comma 5 dell'art. 5 del CCDI 2019-2021:

Categorie di lavoratori	n. addetti	Valore medio mensile dei valori maneggiati	Misura indennità giornaliera
Agenti contabili obbligati a trattare denaro in contante o altri titoli equivalenti	4	da € 300,00 a € 500,00	€ 1.00
		da € 500,01 a € 700,00	€ 1.30
		da € 700,01 in poi	€ 1.60
Totale spesa annua			€ 860,00

Art. 5

Indennità di reperibilità ai sensi dell'art. 24, comma 1 del CCNL 21.05.2018

- Il comune di Escalaplano ha provveduto all'individuazione aree di pronto intervento e istituito il servizio di pronta reperibilità. Con atto G.C. n. 72 del 22/12/2015 è stato approvato il regolamento del servizio di pronta reperibilità per il servizio tecnico manutentivo, protezione civile e servizi demografici.
- Il compenso per il servizio di pronta reperibilità è quello previsto dall'art. 24, comma 1 del CCNL 21.05.2018 e 23 del CCNL del 14.09.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. Il compenso in questione compensa integralmente le limitazioni del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario. L'individuazione del personale avente diritto al predetto compenso compete al responsabile del servizio al quale il dipendente è assegnato, previa verifica della previsione delle risorse economiche a tal fine destinate. L'ufficio finanziario provvede alla corresponsione dei compensi, sulla base degli atti trasmessi dal responsabile del servizio competente, attestanti i turni e i servizi effettivamente svolti dai dipendenti:

Servizi interessati	n. addetti	Compensi complessivi lordi
Pronta reperibilità servizi demografici anno 2019	2	€ 1.046,65
Servizio tecnico manutentivo, protezione civile anno 2019	2	€ 3.615,70
Totale spesa annua		€ 4.662,35

Art. 6

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL

- Le indennità previste dall'art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 e art. 70-quinquies c. 1, da assegnare secondo i criteri dell'art. 6 del CCDI 2019-2021, vengono previste secondo i seguenti parametri:

Categorie di lavoratori	n. addetti	Specifiche responsabilità interessate	Compensi annui
Personale di categoria D non incaricato della titolarità di posizioni organizzative	1	Funzioni svolte implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale con soggetti esterni, nonché di costante aggiornamento che richiede l'iscrizione a specifico albo professionale.	€ 1.000,00
Totale spesa annua			€ 1.000,00

- Le indennità previste dall'art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 e art. 70-quinquies c. 2, da assegnare al personale delle categorie B, C e D incaricato di specifiche responsabilità attribuite con atto formale degli enti, secondo i criteri dell'art. 7 del CCDI 2019-2021 vengono previste secondo i seguenti parametri:

Categorie di lavoratori	n. addetti	Compensi annui lordi
Qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe	1	€ 300,00
Qualifica di ufficiale elettorale	1	€ 300,00
Responsabile di tributi	1	€ 260,00
Totale spesa annua		€ 860,00

Art. 7

Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.

1. Le parti concordano che per il corrente anno non sono previste nuove progressioni orizzontali, finanziate con risorse stabili ai sensi dell'art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018, in quanto i risparmi per progressioni corrisposte a personale cessato nel 2019, verranno resi disponibili della parte stabile del fondo, a decorrere dall'anno successivo alla cessazione ed "in misura intera in ragione d'anno".
2. Si concorda pertanto che nel 2020 si provvederà a nuove progressioni economiche per il personale, secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCDI 2019-2021.

Art. 8

Destinazione incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge.

1. Nell'anno 2019 sono previsti i seguenti compensi riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 2016/2018:

A) Integrazione delle risorse aggiuntive da destinare alla parte variabile del fondo per l'anno 2019 per incentivi funzioni tecniche di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016, e successive modifiche ed integrazioni. In base all'indicazione del responsabile del servizio tecnico vengono previste per l'anno 2019 le seguenti somme:

- € 11.732,86 importo per incentivazione funzioni tecniche (al lordo degli oneri accessori a carico dell'ente);
- € 2.933,21 importo per il fondo innovazione, quale 20% del fondo incentivante;
- La percentuale effettiva dell'incentivo sarà quella stabilita dal regolamento adottato dall'amministrazione, in rapporto all'entità e alla complessità dell'opera da realizzare. Le somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali secondo i criteri stabiliti dall'art. 11 del CCDI 2019/2021.
- La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal Responsabile di P.O. (in quest'ultimo caso l'eventuale quota relativa al Responsabile di P.O. verrà liquidata dal Segretario comunale). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati.

B) Integrazione delle risorse aggiuntive da destinare alla parte variabile del fondo per l'anno 2019 per compensi per la realizzazione del progetto di ricerca "classificazione del territorio regionale con individuazione delle aree a rischio radon".

€ 360,00 per l'indagine sulla valutazione e definizione delle concentrazioni di radon nelle diverse zone della Sardegna:

- La norma di riferimento è la legge n. 449/1997, per la quale le amministrazioni possono -previa regolamentazione adottata dall'ente- destinare alla incentivazione del personale una parte delle risorse provenienti da sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, convenzioni per consulenze e servizi aggiuntivi, contributi per servizi pubblici non essenziali, obiettivi di razionalizzazione, a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL.
- Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 01/03/2017 si stabiliva di partecipare al progetto avviato dall'Assessorato dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale della Regione Sardegna, per il tramite della ASL di Cagliari, inerente il programma di indagine sulla valutazione e definizione delle concentrazioni di radon nelle diverse zone della Sardegna, denominato "Classificazione del territorio regionale con individuazione delle aree a rischio radon";
- Per la realizzazione si stabiliva di attribuire il 90% del rimborso spese riconosciuto da ARPA Sardegna, pari alla quota forfettaria di euro 40,00 per ogni edificio campione, al personale dell'Ufficio Tecnico incaricato delle attività inerenti il progetto in argomento;
- Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) C.C.N.L. 21.05.2018, e erogate ai dipendenti incaricati del monitoraggio, come previsto dall'art. 13 del CCDI 2018/2021 secondo la disciplina prevista nella delibera della Giunta comunale n. 7 del 01/03/2017, con atto gestionale del Responsabile del servizio competente e/o dal Segretario Comunale per le Posizioni Organizzative in base alle indagini effettivamente svolte da ciascuno e alle somme effettivamente liquidate al comune.

Articolo 9

Clausole programmatiche e finali

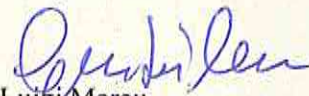
1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/5/2018, le parti convengono altresì di avviare entro marzo 2020 le trattative per la definizione del contratto integrativo 2020.
2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Per la parte pubblica:

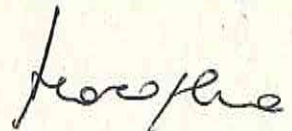
Presidente: Segretario Comunale Dott. Giovanni Mattei



Componente: Responsabile Servizio Amministrativo e Finanziario Sig. Giovanni Luigi Mereu



Componente: Responsabile Servizio Tecnico Ing. Marco Mura



Organizzazioni sindacali territoriali:

1. ...//.....
2. ...//.....
3. ...//.....
4. ...//.....

Rappresentanze sindacali unitarie:

Componente: Sig. Giancarlo Prasciolu



