

COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PER IL TRIENNIO 2019-2021

In data 30.12.2019, alle ore 13.20, presso la Sede municipale, sono presenti:

PARTE PUBBLICA

dott.ssa Martina Pol – Segretario Comunale-Presidente
rag. Lucia Pizzol – Responsabile Servizio Finanziario

PARTE SINDACALE

CISL – De Carlo Paolo

RSU

Bottan Ilenia
Favretto Stefano

L'incontro è finalizzato alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019-2021.

Preso atto:

- che in data 21.5.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL 2016-2018;
- che con deliberazione di Giunta comunale n. 111 del 20.12.2018 sono state approvate le linee di indirizzo per la contrattazione del CCDI 2019/2021 di seguito riportate:
 - compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative disciplinanti le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, con particolare riguardo agli aspetti ed agli specifici profili rimessi, a tale livello negoziale, dal vigente assetto normativo legale e contrattuale;
 - pieno rispetto dei contenuti rimessi al livello relazionale negoziale con puntuale osservanza delle disposizioni legislative vigenti in materia; ai predetti fini, la delegazione di parte pubblica dovrà assumere comportamenti negoziali imparziali e corretti, improntati, oltre che al necessario ed imprescindibile rispetto formale della norma, al raggiungimento di idoneo incontro di volontà tra le parti trattanti avuto riguardo al concetto di superiore ed irrinunciabile interesse pubblico e generale che l'ente, istituzionalmente, è tenuto a conseguire e tutelare;
 - salvaguardia di adeguati livelli di salario "flessibile", scongiurando, dannosi o impropri fenomeni di consolidamento di quote, più o meno ampie, di salario accessorio;
 - escludere, per ogni fattispecie trattata, meccanismi o automatismi che, di fatto, possano pregiudicare la facoltà-dovere del dirigente o del responsabile di valutare e incentivare la prestazione lavorativa individuale e di ufficio con quell'ampiezza di spettro e quell'adeguata discrezionalità tecnica che, necessariamente, devono assistere l'esercizio di un'idonea attività gestionale delle risorse umane;
 - in nessun caso la contrattazione integrativa potrà portare ad intese che siano in contrasto o comportare oneri aggiuntivi con quanto previsto dal CCNL o dagli indirizzi dell'amministrazione;
 - armonizzare la contrattazione decentrata integrativa con il sistema di valutazione della performance individuale e organizzativa dell'ente;

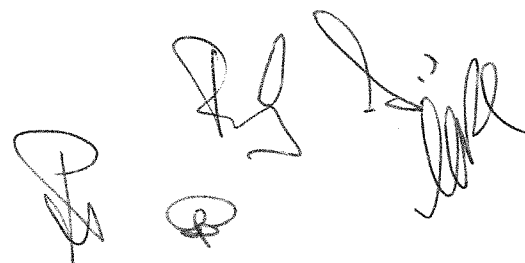
- rispettare l'utilizzo del Fondo risorse decentrate secondo le voci di cui all'art. 68 del CCNL del 21/05/2018, nonché i principi di differenziazione del premio di cui all'art. 69 del CCNL del 21/05/2018 ed in particolare:

- a) orientare il sistema di valutazione del personale valorizzando in particolare la performance individuale;
 - b) prevedere un sistema di progressione economica incentrato sul risultato della valutazione, atteso che il sistema di valutazione comprende anche la formazione e l'esperienza;
 - c) differenziare le indennità per specifiche responsabilità valorizzando la maggiore complessità organizzativa e i profili di potenziali responsabilità;
- che in data 19 novembre 2019 le parti hanno sottoscritto la pre-intesa sul contratto decentrato integrativo;
 - che, con riferimento all'art. 30 della pre-intesa, in data 27.11.2019 le parti firmatarie hanno concordato, a seguito di una più attenta lettura dell'articolato, di rivedere la formulazione del comma 1;
 - che la pre-intesa sul contratto decentrato, come modificata, è stata sottoposta alla verifica, unitamente alla relazione illustrativa, tecnico-finanziaria, da parte del Revisore dei Conti, il quale, ai sensi dell'art. 5, comma 3 del CCNL 22.01.2004, ha espresso il parere favorevole, senza prescrizioni, con verbale n. 30 del 28.11.2019;
 - che l'Amministrazione Comunale con propria deliberazione n. 96 del 28/11/2019, ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo 2019-2021 che si allega al presente verbale;
 - che in data 19.12.2019 con riferimento all'art. 14 della pre-intesa, di disciplina dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O., le parti firmatarie hanno concordato di rivedere la formulazione del comma 1, con definizione in una somma non inferiore al 15% la quota delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato destinata alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;
 - che la pre-intesa sul contratto decentrato, come da ultimo modificata, unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria già redatte, che non abbisognano di variazioni per effetto delle sopra indicate modifiche, è stata sottoposta alla verifica da parte del Revisore dei Conti, il quale, ai sensi dell'art. 5, comma 3 del CCNL 22.01.2004, ha espresso il parere favorevole, senza prescrizioni, con verbale n. 35 del 19.12.2019;
 - che l'Amministrazione Comunale con propria deliberazione n. 109 del 24/12/2019, ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo 2019-2021, nella nuova versione definita nell'incontro del 19.12.2019, che si allega al presente verbale;

Tutto ciò premesso le parti procedono alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021, precisando che relativamente al solo art. 14, di disciplina dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018, per espresso rinvio effettuato con deliberazione di G.C. n. 44 del 09.05.2019, di approvazione del regolamento di disciplina delle P.O., è prevista l'applicazione, sin dall'annualità 2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

Parte Pubblica:



- dott.ssa Martina Pol, Segretario comunale
- rag. Lucia Pizzol – Responsabile Servizio Finanziario

Martina Pol
Pizzol Lucia

Parte Sindacale:

- CISL – De Carlo Paolo

De Carlo Paolo

RSU:

- Bottan Ilenia
- Favretto Stefano

Bottan Ilenia
Favretto Stefano



COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO

SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto	4
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 4 - Obiettivi e strumenti	5
Art. 5 - Informazione e confronto	5
Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa	6
Art. 7 - Assemblee sindacali	6
Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali	6
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	7
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	7
Art. 9 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate	7
Art. 10 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate	7
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	8
Art. 11 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	8
Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa	9
Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale	10
CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	11
Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018	11
CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	11
Art. 15 - Principi generali	11
Art. 16 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	12
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	13
Art. 17 - Principi generali	13
Art. 18 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	14
Art. 19 - Indennità di servizio esterno	15
Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità	16
Art. 21 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	17
Art. 22 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo	17

Art. 23 – Indennità di reperibilità	17
 TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	 18
Art. 24 – Elevazione limiti in materia di turni	18
Art. 25 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	18
Art. 26 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	18
Art. 27 – Criteri per la flessibilità d'orario	18
Art. 28 – Orario multiperiodale	18
Art. 29 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	19
Art. 30 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	19
Art. 31 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche	19
 TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE	 20
Art. 32 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio	20

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo 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.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per quanto concerne la disciplina dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, la decorrenza è fissata dal 01.01.2020.
3. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 4 dell'articolo 1 - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa (anche territoriale).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
 - informazione;
 - confronto.
4. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18. Ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, rimangono comunque escluse dalla contrattazione:
 - a. le materie attinenti all'organizzazione degli uffici;
 - b. le materie afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001;
 - c. il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
 - d. le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Art. 5 – Informazione e confronto (artt. 4 e 5 CCNL)

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.
3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.

4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.

Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL, con riferimento alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate, delle misure delle indennità o l'elevazione di limiti particolari.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

Art. 7 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate come da disposizioni dell'ufficio personale dell'ente.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
5. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL, nonché appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
2. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.

4. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di assegnazione in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 9 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del citato art. 67, comma 5.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

Art. 10 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL;
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL;
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL;
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL;
 - i. progressioni economiche;
 - j. incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da "Piani di Razionalizzazione" di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge 111/2011).
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67, comma 3, del CCNL e dell'art. 9 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, secondo le modalità definite dalla relativa metodologia dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria A l'indice è pari a 1,00, per la B a 1,20, per la C a 1,40 e per la D a 1,60.
2. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale neo assunto a tempo indeterminato, relativamente ai primi tre mesi di servizio, nonché per tutto il periodo di prova in caso di mancato superamento dello stesso.
4. Concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato per il solo periodo eccedente i sei mesi di servizio nel corso dell'anno.
5. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
6. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a) congedo ordinario;
 - b) permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - c) assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d) assenze dovute a congedo obbligatorio di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - e) permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - f) assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g) riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h) congedi per le donne vittime di violenze;
 - i) permessi sindacali retribuiti;
 - l) i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
 - m) altri permessi previsti dall'art. 33 comma 4 del CCNL 2016-2018.
7. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
8. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
9. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 5 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Art. 13 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di Servizio e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria A l'indice è pari a 1,00, per la B a 1,20, per la C a 1,40 e per la D a 1,60.
4. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale neo assunto a tempo indeterminato, relativamente ai primi tre mesi di servizio, nonché per tutto il periodo di prova in caso di mancato superamento dello stesso.
6. Concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato per il solo periodo eccedente i sei mesi di servizio nel corso dell'anno.
7. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai commi 5 e 6 dell'articolo precedente.
8. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 7 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
9. Al 10% dei dipendenti, e comunque non oltre le 3 unità, che conseguono annualmente una valutazione pari o superiore a 29,50/30, secondo il vigente sistema di valutazione della performance, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, viene attribuita una maggiorazione del premio individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.
10. Detta maggiorazione corrisponde ad un incremento pari al 30% del valore medio pro capite dei premi correlati alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente, con punteggio di almeno 18/30.
11. Le risorse per la maggiorazione sono comprese nel fondo premi correlati alla performance individuale. L'importo viene determinato annualmente in sede di definizione dell'utilizzo delle risorse decentrate. Qualora la maggiorazione del premio individuale non dovesse essere assegnata, le risorse resteranno nel fondo destinato alla performance individuale.

CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Istituzione di più fasce di valutazione;
 - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'Organismo di Valutazione (OdV). La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta ai sensi dell'art. 21 del presente CCDI.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 15 – Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.

3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 16 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 4, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato, entro il 31 dicembre dell'anno precedente (fine periodo oggetto di valutazione), una permanenza minima nell'ultima posizione economica acquisita di tre anni. Ai fini delle progressioni orizzontali, il dipendente dovrà inoltre avere conseguito, in base al sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente, in tutti e tre gli anni considerati, un punteggio di almeno 24/30, senza nessun fattore sotto i 20/30. Nel fattore 4 del sistema di valutazione - competenza professionale, che è centrale ai fini della gestione della progressione orizzontale, il dipendente interessato, per poter effettuare la progressione orizzontale, dovrà avere conseguito, sempre in tutti e tre gli anni considerati, un punteggio di almeno 24/30.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria, ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. A, B, C, D, P.O.
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, come segue:
 - Incidenza della valutazione 80%
 - Incidenza esperienza maturata 20%
7. Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale acquisita nel periodo di permanenza nella precedente posizione economica acquisita. A tal fine, l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 0,50 per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di 10 anni, e purchè la valutazione della prestazione in ciascun anno sia positiva secondo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente al momento della progressione.
8. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato nel triennio precedente o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
9. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato o assegnato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

10. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
11. Definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse destinate alla categoria sono integrate nei limiti del 50% del costo della progressione. Diversamente, non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato a coprire le insufficienze di budget delle altre categorie o in subordine destinato alla produttività collettiva.
12. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 17 – Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 18 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi sotto indicati e determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Servizio.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo mese successivo alla sottoscrizione del contratto.
5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro:

- **Disagiate:** *il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.*

Ciò premesso, si individuano i fattori rilevanti di disagio di seguito elencati:

- a) disagio legato all'articolazione dell'orario di servizio frammentata nell'arco della giornata;
 - b) disagio legato alla chiamata in servizio in giornate festive o di sabato pomeriggio – qualora il sabato sia giorno feriale non lavorativo – per lo svolgimento di servizi saltuari e quindi non previsti dalla ordinaria organizzazione del lavoro o da turni di lavoro oggetto di programmazione;
 - c) disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata", fuori orario di servizio. La prestazione richiesta dai soggetti autorizzati deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la pubblica incolumità o la continuità dell'erogazione dei servizi;
- **Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute:** *utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.*

- **Implicanti il maneggio valori:** ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.

Il personale con funzioni di agente contabile viene suddiviso in tre fasce a seconda dei valori medi mensili di somme maneggiate:

a) da € 1.750,01 a € 3.000,00

b) da € 3.000,01 a € 5.000,00

c) oltre € 5.000,01

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili e dai prospetti analitici di dettaglio dei giorni del maneggio.

6. L'indennità di cui al presente articolo è determinata entro i valori minimi e massimi giornalieri da Euro 1,00 a Euro 10,00, in base al punteggio attribuito alla condizione di lavoro riconosciuta, determinato in base ai criteri sotto riportati, dando atto che ogni punto vale Euro 1,00:

Disagio	lett. a)	lett. b)	lett. c)
punteggio	1,15	10	10
Rischio	basso	medio	alto
punteggio	1,15	1,80	2,30
Maneggio Valori	Da € 1.750,01 a € 3.000	Da € 3.001 a € 5.000	Oltre € 5.000
punteggio	1	1,2	1,5

Art. 19 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,50 nei giorni feriali e € 2,00 nei giorni festivi.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 80% del debito orario giornaliero.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo mese successivo alla sottoscrizione del contratto.

Art. 20 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies CCNL)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinquies comma 1, del CCNL, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, di validità annuale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente, o già compensate da specifiche indennità previste dal CCNL.
3. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità si considera già contrattato sulla base dell'importo destinato l'anno precedente. Eventuali variazioni, verranno contrattate in sede di accordo annuale. La Conferenza dei Responsabili provvede al riparto delle somme tra i vari servizi, sulla base delle unità di personale interessate.
4. L'importo dell'indennità, fino ad un massimo di € 2.000,00 è determinato dal competente Responsabile di Servizio, in relazione alle fattispecie indicate nel comma successivo, non cumulabili tra loro, ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
- 5.

FATTISPECIE	PUNTEGGIO
Autonomia gestionale ed operativa nelle svolgimento di funzioni specialistiche trasversali ai servizi	0 - 20
Coordinamento di personale amministrativo in uffici aventi caratteristiche di consistente autonomia operativa	0 - 20

6. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete al personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
7. In tutte le fattispecie indicate ai commi precedenti è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
8. Per le funzioni di cui al comma 6 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
euro 250,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
euro 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
euro 100,00 agli Ufficiali di Anagrafe;
euro 100,00 agli Ufficiali Elettorali;
euro 300,00 al Responsabile dei Tributi.
9. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di

rapporto di lavoro a tempo parziale, le indennità sono rideterminate in misura corrispondente.

10. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo mese successivo alla sottoscrizione del contratto.

Art. 21 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCID possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.
3. I compensi accessori di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL, si aggiungono ai premi correlati alla performance o all'indennità di risultato, le quali verranno ridotte di una somma equivalente al 10% degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio. Le economie derivanti dalla riduzione sono destinate a favore degli altri dipendenti in relazione alla natura delle economie stesse e proporzionalmente ai premi percepiti.

Art. 22 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 23 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

1. Il servizio di reperibilità viene istituito per garantire il servizio di stato civile, limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive e nei limiti di una unità
2. Considerata la natura del servizio di reperibilità non si rendono necessari incrementi del numero dei turni mensili di reperibilità.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Servizio.

TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 24 – Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 25 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 26 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

1. Le parti si riservano di valutare eventuali specifiche situazioni che richiedano l'elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale, tenuto conto delle esigenze dei servizi.

Art. 27 – Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria di quindici minuti in posticipo rispetto all'orario di ingresso, anche del turno pomeridiano, rispetto all'orario base.
2. Il debito orario derivante dall'applicazione del comma precedente deve essere recuperato di norma in giornata, e comunque nell'ambito del mese di maturazione.
3. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente, o durante l'orario di apertura al pubblico.

Art. 28 – Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)

1. In relazione alle esigenze del servizio di trasporto scolastico, viene prevista la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario del dipendente con profilo di autista scuolabus.
2. Il periodo di maggior concentrazione dell'orario viene individuato dal 15 settembre al 15 giugno di ciascun anno. All'interno del suddetto periodo, l'attivazione dell'orario

multiperiodale viene disposta dal Responsabile di Servizio con preavviso di almeno una settimana.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base delle disposizioni del Responsabile di Servizio, assunte in accordo con il singolo lavoratore.

Art. 29 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 30 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

1. Le parti concordano, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, arrotondato all'unità, l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue, per un numero massimo di 40 ore aggiuntive annue, da destinare previo accordo tra i Responsabili di servizio e il Segretario Comunale, con il consenso del dipendente interessato, e previa informazione alle OO.SS.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 31 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 32 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 13 CCNL del 09.05.2006)

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL del 09.05.2006 il personale appartenente alla polizia municipale può utilizzare la pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore continuative.