

COMUNE DI VILLA SANT'ANTONIO

PREINTESA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA

Periodo: 31.12.2018 – 31.12.2020

L'anno duemiladiciotto, il giorno ventotto del mese di Novembre, alle ore 17,00 nella sede del Comune di Villa Sant'Antonio,

Tra

La Delegazione di Parte Pubblica costituita dal:

Segretario Comunale dott. Daniele Fusco

PRESIDENTE

Responsabile Area Tecnica Geom. Rossella Ardu

PRESENTE

Responsabile Area Amministrativa dott.ssa Elisa Ercoli

PRESENTE

e

La Delegazione di Parte Sindacale, costituita da:

RSU Rag. Giandomenico Frongia

PRESENTE

CISL FP Sig. Salvatore Usai

PRESENTE

Sottoscrive

La presente pre-intesa di Contratto Decentrato Integrativo per il triennio 2018/2020 che consta di n 31 articoli.

Letto, approvato e sottoscritto

RSU

f.to Rag. Giandomenico
Frongia

PARTE PUBBLICA

Presidente

f.to Dott. Daniele Fusco

f.to Geom. Rossella Ardu

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

CISL FP: f.to Salvatore Usai

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA

Periodo: 31.12.2018 – 31.12.2020

Parte A DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Quadro di riferimento

Premesso che il Comune di Villa Sant'Antonio ha adeguato il proprio ordinamento alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 74/2017 e al D.lgs. n. 75/2017.

Preso atto, inoltre:

- Gli istituti come rideterminati dal nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 verranno rideterminati con decorrenza dal 01.01.2019 previa apertura di un nuovo tavolo contrattuale.
- > Che, la contrattazione collettiva integrativa è rivolta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi incoraggiando l'impegno e la qualità della performance;
- > Che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali.

Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto costituisce adeguamento al disposto del CCNL Funzioni Locali 2016/18.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Villa Sant'Antonio e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

Il presente contratto ha validità per gli anni 2018-2020, fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art.3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.N.L.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte datoriale e sindacale ai sensi dell'art.7 CCNL 2016/18 sia firmato:

- > Per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione;
- > Dal Presidente della delegazione di parte pubblica, costituita ai sensi dell'art 7 c. 3 CCNL previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione dei prescritti pareri previsti dalla normativa vigente.

Art. 4

Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, di competenza della contrattazione collettiva è definito, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 2016/18, nei casi previsti, entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. La convocazione avverrà in forma scritta, preferibilmente a mezzo posta elettronica certificata o mezzo fax, almeno 3 giorni prima dell'incontro.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo, preferibilmente nel corso della seduta.

Art.5

La partecipazione

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

- informazione (artt. 4 CCNL 2016/18);
- confronto; (artt. 5 CCNL 2016/18);
- organismi paritetici di partecipazione (solo per enti con oltre 300 dipendenti)

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL 2016/18.

Art.6

Informazione

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 4 e 5 prevedono il confronto o la contrattazione.

Art.7

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito

sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 del CCNL 2016/18, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.

L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art.8

La contrattazione di secondo livello

Si svolge fra la parte datoriale e le OO.SS. firmatarie del CCNL.

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa come previsto dall'art. 68, comma 1 del CCNL 2016/18, tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 19 del vigente c.i.d., entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 24, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.24 comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art.

38 del CCNL del 14.9.2000;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 9

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. 3.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 10

Diritto di assemblea

Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data o dell'orario dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

In applicazione dell'art. 57 del DLgs. 165/2001 l'amministrazione ha costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno dei mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Art. 12

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione s'impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di chi percepisce le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per chi utilizza videotermini.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché, la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e s'impegna altresì a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti circa l'evoluzione o l'insorgenza di nuovi rischi.

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, a quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs. 151/2001, e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

Art. 13

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Le Parti s'impegnano, per quanto di competenza, ad attivarsi per dare attuazione alle disposizioni in materia di disciplina dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, contenute nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali, sottoscritto presso l'ARAN in data 19.09.2002, che dà attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12.06.1990, n. 146, come modificata e integrata dalla legge 11.04.2000, n. 83.

Art. 14

Formazione e aggiornamento professionale

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo. 55

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 15

Orario di lavoro – Politiche generali orario di lavoro

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia delle attività, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi in relazione agli orari di servizio definiti in sede di concertazione locale. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

- a) Orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
- b) Orario multiperiodale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro

plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore . I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

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

- c) Turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 2016/18.

Il Segretario Comunale e/o i responsabili di servizio, a seconda del modello organizzativo, valutano la possibilità di autorizzare il personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente motivate, all'utilizzo di forme flessibili di orario, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Sarà data comunque la priorità al personale che si trovi in situazioni di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.

E' vietato qualsiasi forma di discriminazione tra il personale; le forme flessibili di orario possono essere revocate, con congruo preavviso, esclusivamente in caso di documentate necessità di servizio.

MERITO E PREMI

Art. 16

Sistema di valutazione permanente

Il salario accessorio di produttività sarà riconosciuto al personale dipendente esclusivamente a seguito di valutazione.

A tale fine le parti prendono atto che il sistema di valutazione permanente della performance lavorativa del personale in servizio presso l'Ente è stato approvato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Municipale, secondo quanto previsto dal DLgs 74/2017, art. 3;

Il sistema di valutazione della performance, individua:

- > Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni di detto decreto;
- > Le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- > Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il sistema di valutazione della performance adottato dall'Amministrazione si applica a tutto personale dipendente del Comune.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEVE ESSERE IMPRONTATO SULLA CHIAREZZA E SEMPLICITA DELLA METODOLOGIA. Deve essere trasmesso a tutti i lavoratori ed alle OO.SS. aziendali e territoriali firmatarie del CCNL.

Art. 17

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria

Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale.

La disciplina dell' art.16 del C.C.N.L. 2016/18, prevede che:

- La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, o delle posizioni di accesso tra categorie, con l'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni

- successive previste nel C.C.N.L., dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
- > per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - > per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 alla B8;
 - > per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - > per la categoria D dalla posizione D1 alla D7 e dalla posizione D3 alla D7.
- Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dal C.C.N.L. vigente;

Il riconoscimento al personale delle progressioni, entro il limite dell'importo stanziato in sede di ripartizione annuale, avverrà a seguito delle valutazioni effettuate con i criteri e le schede compilate dai soggetti competenti, così come individuati dal sistema di valutazione approvato dall'Ente con deliberazione della giunta comunale.

La valutazione si riferisce al triennio precedente.

Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 16 del CCNL 2016/18, il requisito utili ai fini delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie e aver maturato, nel corso dell'anno di riferimento, almeno 2 (due) anni di anzianità di servizio nella medesima categoria, posizione economica e profilo professionale, esclusivamente presso enti locali; La decorrenza delle progressioni avviene dal 1° gennaio dell'anno relativo alla ripartizione delle risorse del fondo.

DISCIPLINA DELLA COSTITUZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 18

Costituzione e criteri di utilizzo del fondo

Le parti convengono che:

- > La determinazione del fondo viene effettuata in base all'art.67 del C.C.N.L. 2016/18,;
- > La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie avviene in base all'art. 68 C.C.N.L. 2016/18
- > Tutti i resti conseguenti all'applicazione degli istituti economici confluiscono nel fondo per la produttività collettiva dell'anno relativo alla ripartizione.

Art. 19

Indennità condizioni di lavoro

In applicazione dell'art. 70 bis CCNL vigente,

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

a) disagiate;

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

c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

Art. 20

Turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si prevede che:

- Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente;
- I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- i turni notturni non possono essere superiori a 6 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - > TURNO DIURNO ANTIMERIDIANO E POMERIDIANO (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - > TURNO NOTTURNO O FESTIVO: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - > TURNO FESTIVO NOTTURNO: maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva presenza in servizio.

Art. 21 Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dal fondo per le risorse decentrate. . Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 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%. 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. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per

tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 22

Specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Tali titolarità sono attribuite con atti formali decorrono dalla data di attribuzione, l'esigibilità e conseguente alla individuazione delle risorse in sede di ripartizione da parte della delegazione trattante.

Il valore economico della indennità indicata al comma 1° è determinata nell'importo in base ai criteri e parametri sotto elencati.

I. Complessità:

- I compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità;
- Elevata complessità dello scenario normativo.

II. Responsabilità:

- Direzione e coordinamento di unità semplice o complessa; di squadre di operai; di gruppi di lavoro appositamente individuate;
- Il compito affidato comporta l'assunzione di una Responsabilità Civile Extracontrattuale;
- Rilevanza esterna sulla qualità del servizio reso.

III. Autonomia Professionale:

- La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte l'attribuzione ad altri dipendenti;
- L'attività assegnata comporta una gestione completa: Inizio Evento/Fine Evento.

L'indennità è graduata attribuendo a ciascuna delle tre caratteristiche un peso del 33.33% e sarà corrisposta in misura proporzionale alla somma dei singoli pesi.

Nel caso in cui il budget stanziato non consenta di assegnare il massimo a ciascun dipendente si procederà ad una riparametrazione proporzionale.

L'attribuzione del peso delle singole voci va definita dall'organo di vertice amministrativo

Art. 23

La polizia locale indennità servizi per privati

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale della polizia locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per

lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 24

Polizia locale proventi sanzioni

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.lgs. n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art.25

Polizia locale indennità

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art.26
Polizia locale indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 *quinquies* comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-*quinquies*;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-*quinquies*;
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 28
Risorse destinate a compensare la performance individuale

Le risorse destinate a compensare le performance vengono stabilite all'atto della ripartizione delle risorse decentrate.

Alla performance individuale viene attribuito il 80% della quota totale.

Alla performance organizzativa viene attribuito il 20 % della quota totale.

Le risorse per compensare la performance sono erogate al personale a seguito di valutazione effettuata in conformità a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale con propria deliberazione.

Le parti convengono che saranno oggetto di valutazione il raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi. La valutazione, come previsto dal vigente sistema di valutazione verrà effettuata dal responsabile di ciascuna area .

La liquidazione delle competenze inerenti la produttività, spettante al dipendente è proporzionato alla categoria di appartenenza e nello specifico al parametro riferito alla retribuzione tabellare.

Art. 29
Adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance

Le parti, al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni che presidiano l'erogazione del salario accessorio, concordano che i sistemi di misurazione e valutazione delle performance, devono essere adeguate ai i seguenti principi e criteri:

1- Approvazione Piano obiettivi di performance

Le amministrazioni si impegnano ad approvare, entro il mese di Febbraio di ogni anno, il Piano degli obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa. Gli obiettivi vengono condivisi tra giunta e titolari di p.o., onde verificare la fattibilità degli stessi.

I Dirigenti o i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno notificare formalmente e personalmente a ciascun dipendente incardinato nel relativo settore di competenza, gli obiettivi attribuiti sia per quanto riguarda la performance individuale sia per quanto riguarda la performance organizzativa entro il 31 Marzo.

Gli obiettivi attribuiti ai collaboratori, dalle p.o. non necessariamente corrispondono agli obiettivi attribuiti alle stesse p.o. dalla Giunta Comunale.

2 - Attribuzione degli obiettivi di performance in assenza del Piano degli obiettivi

Nel caso in cui, entro marzo di ciascun anno di riferimento, l'amministrazione non abbia provveduto alla approvazione del Piano degli obiettivi di performance e alla relativa attribuzione degli stessi, i Dirigenti o i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno comunque provvedere all'attribuzione formale di obiettivi di performance istituzionale e dei relativi comportamenti professionali su cui verterà la valutazione dei dipendenti, entro e non oltre la data del 30 aprile, previa trasmissione alla Giunta Municipale e al Nucleo di Valutazione per la validazione. Il Piano degli obiettivi di cui al presente comma potrà essere integrato in ogni momento con gli obiettivi di performance strategica di cui al comma 1 del precedente articolo.

Nel caso in cui uno o più Dirigenti o Responsabili di Posizione Organizzativa non abbiano provveduto all'attribuzione formale degli obiettivi di performance ai dipendenti incardinati nel relativo settore di competenza entro la data di cui al precedente comma del 31 Marzo, l'amministrazione provvederà a decurtare ai Dirigenti o ai Responsabili di Posizione Organizzativa inadempienti una somma pari al 5% della retribuzione di posizione di risultato percepita, fermo restando in capo agli stessi l'obbligo di adempiervi.

Nel caso in cui la responsabilità di Servizio per uno o più settori sia in capo al Segretario Comunale, al Sindaco o ad altri membri della Giunta Comunale, il Segretario Comunale dovrà provvedere all'attribuzione degli obiettivi di performance ai dipendenti dei relativi settori con le stesse modalità e negli stessi termini previsti per i Dirigenti e Responsabili di servizio.

3 - Salvaguardia per mancata attribuzione degli obiettivi di performance

Nel caso in cui non si sia provveduto all'attribuzione degli obiettivi di performance nei confronti dei dipendenti di uno o più settori, le somme destinate a tali dipendenti costituiscono dei residui. Tali risorse residue, che andranno a integrare il fondo di produttività dell'anno successivo, saranno destinate esclusivamente all'erogazione della produttività dei dipendenti incardinati nei settori da cui i residui sono stati generati.

4- D. Monitoraggio delle attività svolte

I Dirigenti o i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno provvedere, entro e non oltre il mese di settembre di ciascun anno, alla verifica intermedia dello stato di raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ai propri collaboratori.

Nel caso in cui la Responsabilità di Servizio per uno o più settori sia in capo al Segretario Comunale, al Sindaco o altri membri della Giunta Comunale, il Segretario Comunale dovrà provvedere all'espletamento della verifica intermedia entro la tempistica di cui al comma precedente.

Nel caso in cui, entro il mese di settembre di ciascun anno di riferimento, non si sia provveduto alla verifica intermedia, di cui al precedente comma 1, l'amministrazione provvederà a decurtare ai Dirigenti o ai Responsabili di Posizione Organizzativa inadempienti una somma pari al 15% della retribuzione di risultato percepita, fermo restando l'obbligo di adempimento.

4 - valutazioni negative

Per valutazioni sulle performance dei dipendenti con punteggio inferiore alla percentuale del %, i Dirigenti o i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno allegare una nota esplicativa attraverso la quale chiarire le cause della valutazione non positiva.

5 - Ricorsi

Entro 10 giorni dalla consegna della scheda di valutazione, i dipendenti hanno diritto a presentare all'organo di valutazione dell'ente un ricorso motivato avverso alla valutazione effettuata dal proprio Dirigente o Responsabile di Posizione Organizzativa. La mancata presentazione nei termini costituisce accettazione della valutazione.

Il contraddittorio viene effettuato entro dieci giorni dalla presentazione del ricorso. Al contraddittorio sulla valutazione il dipendente può avvalersi della presenza delle organizzazioni sindacali.

5 - Regime sanzionatorio

Sarà cura del Segretario Comunale provvedere ad attivare il regime sanzionatorio disciplinato dal presente accordo. Sarà altresì cura del Segretario Comunale provvedere all'applicazione dello stesso regime sanzionatorio in caso di inadempienza dei Dirigenti o dei Responsabili di Posizione Organizzativa.

Art. 30 Welfare integrativo

1. L'amministrazioni disciplina, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 8, lett. "h", la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art. 31 Disposizioni finali

Il Nucleo di valutazione certifica gli obiettivi attribuiti ai titolari di posizione organizzativa e/o di servizio (in caso non siano stati nominati P.O.);

L'O.I.V. o altro organismo non valuta e non entra nel merito degli obiettivi attribuiti dai titolari di Posizione Organizzativa/responsabili di servizio ai collaboratori.

La liquidazione del salario accessorio ai collaboratori delle posizioni organizzative prescinde dalla verifica degli obiettivi attribuiti alle posizioni organizzative e viene attuata con tempistica a se stante da quella prevista per l'erogazione della indennità di risultato ai titolari di P.O.

INDICE

- Art. 1 Quadro di riferimento
- Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

- Art.3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.N.L.
- Art. 4 Relazioni sindacali
- Art.5 La partecipazione
- Art.6 Informazione
- Art.7 Confronto
- Art.8 La contrattazione di secondo livello
- Art. 9 Clausole di raffreddamento
- Art.10 Diritto di assemblea
- Art.11 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- Art. 12 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 13 Servizi minimi essenziali in caso di sciopero
- Art. 14 Formazione e aggiornamento professionale
- Art. 15 Orario di lavoro – Politiche generali orario di lavoro
- Art. 16 Sistema di valutazione permanente
- Art. 17 Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria
- Art. 18 Costituzione e criteri di utilizzo del fondo
- Art. 19 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 20 Turno
- Art. 21 Reperibilità
- Art. 22 Specifiche responsabilità
- Art. 23 La polizia locale indennità servizi per privati
- Art. 24 Polizia locale proventi sanzioni
- Art.25 Polizia locale indennità
- Art.26 Polizia locale indennità di funzione
- Art. 27 Fondo risorse decentrate presso le Unioni di Comuni
- Art. 28 Risorse destinate a compensare la performance individuale
- Art. 29 Adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance
- Art. 30 Welfare integrativo
- Art. 31 Disposizioni finali