



COMUNE DI NUXIS
Provincia del Sud Sardegna

VERBALE N.1 DEL 26.11.2020

**BOZZA RELATIVA AL CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
AZIENDALE**

TRIENNIO 2018-2020

ANNO 2020

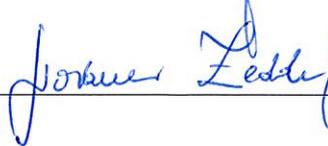
In data 26.11.2020 mediante riunione in videoconferenza, le parti, data lettura del presente verbale della bozza relativa al contratto collettivo decentrato integrativo aziendale per triennio 2018-2020, ripartizione 2020, dichiarano di approvarlo in ogni sua parte.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la Parte Pubblica

- Geom. Massimo Satta 
- Dr.ssa Maria Paola Loddo 

Per la Parte Sindacale – Le R.S.U. –

- Geom. Michele Sabiu (Rappresentante R.S.U. aziendale) 
- Sig. Stefano Garau (Rappresentante CISL Territoriale) 
- Sig. Giovanni Zedde (Rappresentante CGIL Territoriale) 
- _____
(Rappresentante UIL F.P.L. Cagliari)
- _____
(Rappresentante CSA RAL CISAL)

PREMESSO che con Deliberazione n. 60 del 22 settembre 2020 la Giunta Comunale ha dato alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi in merito all'utilizzo delle risorse del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per la contrattazione decentrata anno 2020;

PRESO ATTO della Determinazione n. 142 del 14 aprile 2020 con la quale il Responsabile del Servizio Finanziario, provvede alla ricognizione e alla costituzione del fondo per le risorse decentrate per il personale dipendente per l'anno 2020 per un importo complessivo pari a € 33.861,50, di cui € 13.930,75 per la parte stabile e € 19.930,75 per la parte variabile;

SI CONVIENE SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE RIFERITE ALL'ANNO 2020, COSI' COME DA INDIRIZZI PROPOSTI DALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e Obiettivi

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

Art. 2

Ambito di Applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Nuxis con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

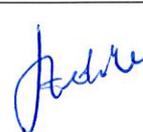
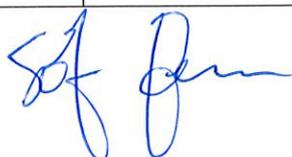
Durata e Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2018 al 2020. Il presente tratta la ripartizione delle risorse relativamente all'anno 2020.
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	15852,91
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 -	915,20
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	3.034,77
	Riduzione PEO anno 2019	5.872,13
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	TOTALE RISORSE STABILI	13.930,75
INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	



Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	6.000,00
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili (Non soggette al limite)	13.930,75
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	19.930,75

TOTALE	33.861,50
EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*	0.00
TOTALE FONDO 2020	33.861,50

RISORSE STABILI E VARIABILI DISPONIBILI (€ 13.930,75 + € 19.930,75) = € 33.861,50 a cui bisogna detrarre, dalla parte variabile, le somme per la pronta reperibilità, pari ad € 3.000,00.

Le risorse sopra determinate sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2020, della performance, produttività individuale e delle indennità previste dalla normativa contrattuale vigente, con esclusione del personale che svolge le funzioni previste dall'art. 107 del Decreto Legislativo 267/2000, titolare delle retribuzioni di posizione e di risultato indicate all'art. 15 del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Art. 4

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

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

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

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2020 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.



3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

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

Art. 5

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

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. La parte stabilita per il corrente anno 2020, ammonta a complessivi € 12.330,75 (pari al 62,00 % della parte variabile del fondo);

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

5. Le risorse sono attribuibili al personale di tutti i settori coinvolti e sono legate al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle Performance;

6. Sono finalizzati a premiare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali/quantitativo dei servizi nel breve periodo e le performance individuali ulteriori rispetto agli standard ordinari già remunerati con lo stipendio;

7. La verifica da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle Performance determina la conferma o la proporzionale riduzione della quota di fondo preventivamente assegnata all'area, come segue:

- 1 – Obiettivo raggiunto oltre il 90% – 100% fondo assegnato;
- 2 – Obiettivo raggiunto tra 80 e 89 % – 90% fondo assegnato;
- 3 – Obiettivo raggiunto tra 70 e 79 punti – 80% fondo assegnato;
- 4 – Obiettivo raggiunto tra 60 e 69 punti – 70% fondo assegnato;
- 5 – Obiettivo raggiunto tra 50 e 59 punti – 60% fondo assegnato;
- 6 – Obiettivo raggiunto di 50 punti – 50% fondo assegnato;

Art. 6

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La quota percentuale del fondo, di cui al precedente art. 5, sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettera a) e b) del CCNL 1.05.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti.

2. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che e devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione anche gli eventuali dipendenti parzialmente utilizzati dalla Unione dei Comuni e/o da altra forma di gestione associata.

3. L'incentivazione della produttività è collegata agli obiettivi definiti dal Piano delle Performance e ai risultati effettivamente conseguiti. Una quota del Fondo indicato alla voce produttività sarà distribuito con il sistema del budget per ogni servizio in base al numero dei dipendenti assegnati in dotazione organica e alle loro categorie di appartenenza. Tale quota viene determinata annualmente in sede di stipula dell'accordo, come indicato nel precedente articolo 5.



4. Il Piano delle Performance approvato dalla Giunta Comunale deve prevedere obiettivi per tutti gli Uffici o strutture organizzative delle Aree.
5. Gli obiettivi devono essere comunicati al personale in servizio coinvolto nella realizzazione degli stessi entro il mese di aprile dell'anno oggetto di contrattazione.
6. Il raggiungimento dell'obiettivo assegnato dal Responsabile, certificato dal Nucleo di Valutazione, comporta la liquidazione dell'indennità ai dipendenti che vi hanno prestato servizio, secondo i criteri previsti nel presente contratto.
7. Nel caso l'obiettivo dell'Area venga raggiunto solo parzialmente l'indennità verrà corrisposta nelle modalità indicata ne precedente punto 7 dell'art. 5.

Art. 7

La valutazione individuale della produttività e la liquidazione del relativo compenso

1. La produttività individuale viene valutata secondo il sistema di valutazione dell'ente.
2. La quota indicata al precedente art. 5, viene suddivisa tra tutti i Servizi dell'Ente, a seconda del numero dei dipendenti in servizio che possono percepire l'indennità. All'interno delle Aree la somma viene suddivisa tendendo conto del numero dei dipendenti.
3. Sulla base della valutazione individuale, il premio di produttività viene erogato secondo i seguenti parametri:
 - Valutazione oltre i 90 punti – 100% fondo assegnato;
 - Valutazione compresa tra 80 e 89 punti – 90% fondo assegnato;
 - Valutazione compresa tra 70 e 79 punti – 80% fondo assegnato;
 - Valutazione compresa tra 60 e 69 punti – 70% fondo assegnato;
 - Valutazione compresa tra 50 e 59 punti – 60% fondo assegnato;
 - Valutazione minore di 50 punti – 50% fondo assegnato;

Art. 8

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

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:
 - personale di categoria B: 6.66% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - personale di categoria C: 20% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - personale di categoria D: 3.34% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

Per la ripartizione del corrente anno 2020 si stabilisce che la maggiorazione pari ad € 3.699,23 (30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente - € 12.330,75/10X30% -), verrà accantonata e sarà attribuita ai dipendenti che riporteranno una valutazione pari o superiore a 96;

Art. 9

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano tutte le categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria;

Per il corrente anno 2020 si prevedono le seguenti progressioni economiche (quota non superiore al 50%) degli aventi diritto tra i dipendenti dell'ente:

CATEGORIA	N. DIPENDENTI AVENTI DIRITTO	N. PROGRESSIONI DISPONIBILI
A	0	0

B	1	1
C	5	2
D	2	1
TOTALI	8	4

Categoria B - n. 01 dipendente, euro destinati 790,69;
 Categoria C - n. 02 dipendenti, euro destinati 1.051,24;
 Categoria D - n. 01 dipendente, euro destinati 1.177,61;
 Totale assegnato alle progressioni 2.228,85;

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi saranno:

- riassegnati a progressioni nella medesima proporzione;
- confluiti nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01.01.2020 (1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo). Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

5. Nel Regolamento per le Progressioni Economiche Orizzontali sono indicati i criteri e le modalità per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 10

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

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerare con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199).

Possono essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione lavori/interventi su viabilità con utilizzo di mezzi da lavoro complessi - operaio categoria B	N. giorni 20 x €/giorno 5 – tot. € 100,00
Attività di ufficio relazione con il pubblico espletata per i servizi sociali	N. giorni 80 x €/giorno 5 – tot. € 400,00
Attività di ufficio relazione con il pubblico espletata a servizio dell'Area Tecnica (provvedimenti e procedimenti sanzionatori di tipo penale e amministrativo)	N. giorni 40 x €/giorno 5 – tot. € 200,00

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

- da euro 0 a euro 5.000,00 importo indennità 200,00;

- da euro 5.000,00 a euro 10.000,00 importo indennità 400,00;

Per il corrente anno 2020, risulta da assegnare per l'indennità maneggio valori l'importo di € 400,00, ai dipendenti che hanno svolto l'incarico;

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una maggiorazione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 5%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 11

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

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;*

b) *autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.*

- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;*

b) *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;*

c) *autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.*

- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) *responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;*

b) *responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.*

L'ARAN afferma che l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL del 1999 deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non può quindi essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è affidato e riconosciuto dal dirigente/responsabile competente mediante Determinazione.

3. Per il corrente anno 2019, sulla base della documentazione risultante, le parti concordano di stabilire la seguente indennità:

	CATEGORIA	IMPORTO
Istruttore tecnico	C5	900,00
Istruttore Direttivo – Servizi Sociali	D1	900,00

4. Alle suddette indennità si aggiunge quella riconosciuta e prevista al successivo art. 26 "indennità di funzione", prevista per la Polizia Locale;

5. Indennità per specifica responsabilità dell'archivio informatico e tributi - le parti concordano di compensare le specifiche responsabilità del personale addetto all'ufficio archivio informatico e tributi, attribuendo al dipendente la somma di € 350,00.

6. Indennità per specifica responsabilità dello stato civile - le parti concordano di compensare le specifiche responsabilità del personale addetto all'ufficio di stato civile, attribuendo al dipendente la somma di € 350,00.

7. Indennità per specifica responsabilità di messo comunale, attribuendo al dipendente la somma di € 350,00

Art. 12

Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono attribuite le seguenti risorse (nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti...):

- per l'anno 2018: euro 0,00;
- per l'anno 2019: euro 0,00;
- per l'anno 2020: euro 0,00.

2. In relazione all'istituto non risulta attivato nessun intervento.

Art. 13

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

1.E' stata individuata una area di pronto intervento per la correlata attribuzione del servizio di pronta reperibilità che riguarda il servizio di stato civile a n. 3 dipendenti categoria C).

In particolare, in riferimento al suddetto servizio, si è considerato che:

- per ogni periodo di reperibilità di dodici ore giornaliere viene corrisposta un'indennità di € 10,33 (art. 24, commi 1, e 4, del CCNL del 21.05.2018;
- nel caso in cui, durante il periodo di reperibilità, il lavoratore renda una effettiva prestazione lavorativa, lo stesso, ai sensi dell'art. 24, comma 6, del CCNL del 21.05.2018, ha diritto:
 1. a percepire il compenso per lavoro straordinario (art. 38, del CCNL del 14.9.2000) per le ore effettivamente lavorate;
 2. oppure, su richiesta dello stesso lavoratore, ad un equivalente riposo compensativo, secondo le regole stabilite nell'art. 38 (relativo al lavoro straordinario) e nell'art. 38-bis (relativo alla banca delle ore) del CCNL del 14.9.2000;
- le ore di lavoro effettivamente prestate devono essere necessariamente scomutate dal periodo di reperibilità, non potendosi tenere conto di esse né ai fini del pagamento della relativa indennità, né ai fini dell'eventuale riposo compensativo (a titolo esemplificativo, nel caso in cui il dipendente, in un giorno feriale e in orario diurno, effettui un turno di reperibilità di 12 ore, durante il quale sia chiamato a rendere una prestazione effettiva di sole 2 ore, lo stesso avrà diritto a percepire un'indennità di reperibilità pari a 10/12 di € 10,33, con applicazione sul risultato della maggiorazione del 10% nonché al compenso per lavoro straordinario diurno in giornata lavorativa per le due ore di lavoro rese);

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

L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

3. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 in presenza di:

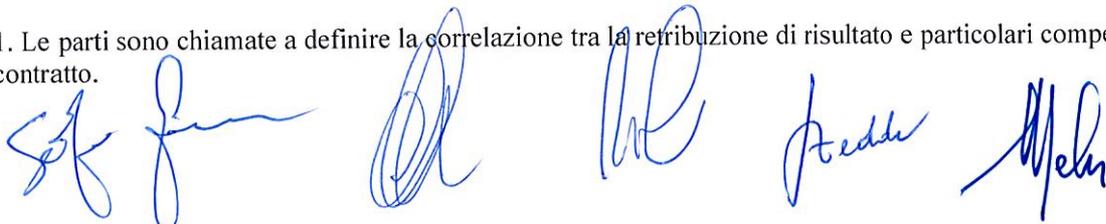
- a) situazioni di cui al comma 1;
- b) reperibilità prestata nelle giornate festive

Importo complessivo annuale per n. 3 dipendenti categoria C) - € 3.000,00.

Art. 14

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

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



2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000 euro	2,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

Art. 15

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

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

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 30 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 16

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

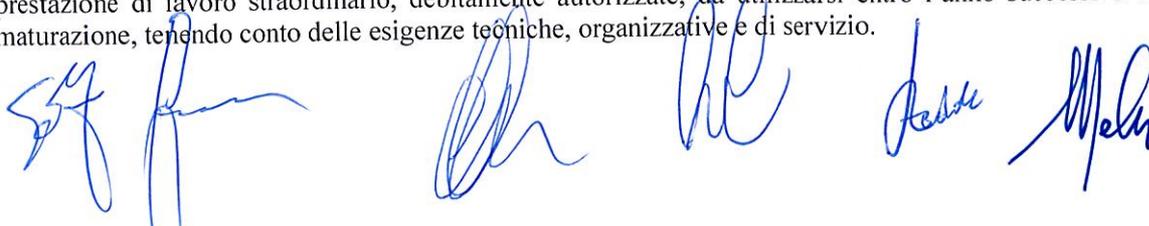
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, in presenza particolari situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto;

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 17

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.



2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n 50 ore.

Art. 18

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

2. Si applica a tutti i dipendenti.

3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.

4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura (ovvero nella fascia che va dalle ore 8.30 alle ore 13.00).

5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 19

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- altro

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizio prestato in corrispondenza di consultazioni elettorali;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.

Fatte salve le modalità ordinarie di liquidazione, è data facoltà al dipendente decidere sul recupero o attraverso la riduzione dell'orario di lavoro oppure concentrando le ore in giornate lavorative.

Art. 20

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 210 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 21

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

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo dei particolari strumenti tecnologici;

Art. 22

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 23

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

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 24

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

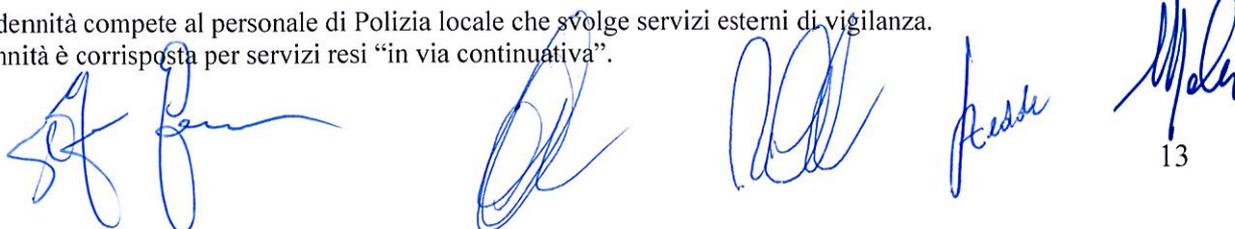
- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 25

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".



2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento:

- del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
- del servizio con particolari mezzi;
- di particolari attività:

4. Al personale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 70% dell'impegno orario, all'esterno, per almeno 5 giorni al mese, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 2,50, per un totale annuo, considerando 60 giornate, pari ad € 150,00;

5. Il suddetto importo verrà erogato esclusivamente considerando le effettive e dimostrate giornate di servizio esterno effettuate;

6. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221). Nessun personale dell'Ente è in possesso delle suddette qualifiche.

Art. 26

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

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221). Nessun personale dell'Ente è in possesso delle suddette qualifiche.

4. Per il corrente anno 2020, sulla base della documentazione risultante, le parti concordano di stabilire la seguente indennità:

	CATEGORIA	IMPORTO
Istruttore di vigilanza	C1	500,00

5. La suddetta indennità sostituisce per il personale di cui al presente Titolo, l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 2018 ed è riconosciuta ed erogata sulla base delle medesime modalità e condizioni.

Art. 27

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

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

3. Con il presente contratto integrativo sono finanziati i seguenti progetti:

- a)
- b)



4. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs.15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

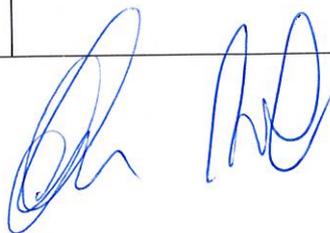
Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

Di seguito è riepilogata la proposta di ripartizione del fondo di produttività per l'anno 2020, con l'indicazione delle risorse destinate a ciascun intervento:

RISORSE STABILI E VARIABILI DISPONIBILI (€ 13.930,75 + € 19.930,75) = € 33.861,50 a cui bisogna detrarre, dalla parte variabile, le somme per la pronta reperibilità, pari ad € 3.000,00.

TOTALE FONDO 2020 A DISPOSIZIONE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE (FONDO STABILE)		€ 13.930,75
Progressioni Orizzontali Anno 2020		€ 2.228,85
RISORSE DISPONIBILI DA FONDO STABILE A SEGUITO DELLE PROGRESSIONI		€ 11.701,90
TOTALE FONDO 2020 A DISPOSIZIONE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (FONDO VARIABILE), DECURTATO DELLE SOMME PER LA PRONTA REPERIBILITÀ, PARI AD € 3.000,00		€ 16.930,75
1) Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies co. 1 CCNL 21.05.2018)	dal 01.01.2020: istruttore tecnico C5	€ 900,00
	dal 01.01.2020: istruttore direttivo D3	€ 900,00
	dal 01.01.2020: istruttore polizia locale C1	€ 500,00
	Totale indennità	€ 2.300,00
Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 21.05.2018)		€ 2.300,00
2) Produttività collettiva e miglioramento dei servizi (art. 68 co. 2 CCNL 21.05.2018)	Obiettivi/Progetti individuati nel Piano delle Performance Promuovere maggiori livelli di trasparenza, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs n.33/2013 Monitorare puntualmente gli adempimenti in materia di trasparenza e implementare il sito istituzionale per le Aree, i Settori e gli Uffici di rispettiva competenza Importo assegnato € Eliminare il fenomeno del randagismo	

	<p>Importo assegnato</p> <p>Efficientare la gestione degli atti relativi all'attività venatoria Importo assegnato</p> <p>Efficientare la riscossione dei tributi mediante ruoli Importo assegnato</p> <p>Ottemperare ai nuovi adempimenti fiscalmente rilevanti ai fini IVA adeguando le procedure in uso alla normativa vigente Importo assegnato</p> <p>Ottemperare a tutti gli adempimenti in materia di interventi di integrazione del reddito e predisposizione dei piani personalizzati in favore dei portatori di handicap Importo assegnato</p> <p>Garantire la piena attivazione e perfetta operatività dello Sportello SUAPE mediante il nuovo portale Importo assegnato</p> <p>Ottemperare nei tempi stabiliti a tutti gli adempimenti relativi alla trasmissione dei dati relativi all'ambiente e ai rifiuti urbani (MUD - SIRA) Importo assegnato</p> <p>Avviare il Cantiere per l'incremento del patrimonio boschivo - annualità 2019 Importo assegnato</p> <p>Migliorare la pulizia delle cunette delle strade comunali extraurbane Importo assegnato</p> <p style="text-align: right;">Totale produttività</p>	<p>€ 8.631,53</p>	<p>€ 8.631,53</p>
<p>3) Indennità per specifica responsabilità dell'archivio informatico e Tributi (art. 70 quinquies co. 2 CCNL 21.05.2018)</p>		<p>€ 350,00</p>	
<p>4) Indennità per specifica responsabilità dello Stato Civile (art. 70 quinquies co. 2 CCNL 21.05.2018)</p>		<p>€ 350,00</p>	



5) Indennità per specifica responsabilità Messi comunali (art. 70 quinquies co. 2 CCNL 21.05.2018)		€ 350,00	
6) Indennità di condizioni di lavoro utilizzo mezzi da lavoro complessi		€ 100,00	
7) Indennità di condizioni di lavoro attività di ufficio relazione con il pubblico espletata per i servizi sociali		€ 400,00	
8) Indennità di condizioni di lavoro attività di ufficio relazione con il pubblico espletata per l'area tecnica		€ 200,00	
9) Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018)		€ 150,00	
10) Indennità maneggio valori		€ 400,00	
	Totale indennità	€ 2.300,00	€ 2.300,00
DIFFERENZIALE DEL PREMIO (art. 69 CCNL 2020)			€ 3.699,23
RISORSE DISPONIBILI DA FONDO VARIABILE			€ 0,00
TOTALE ECONOMIE (STABILI € 11.701,90 + VARIBILI € 0,00)			€ 11.701,90

Le economie suddette, pari ad € 11.701,90, vengono destinate al finanziamento di quanto previsto dall'art. 67 del CCNL, a valere sul fondo dell'anno successivo.