

Comune di Gesturi

Provincia Sud Sardegna

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

ANNI 2019 -2021

PRE-INTESA DEL .

Contratto collettivo decentrato integrativo aziendale di livello aziendale -

Il giorno, alle ore presso la sede dell' Comune di Gesturi, si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

| Ruolo | Nominativo |
|---------------|-------------------|
| 1. Presidente | |
| 2. Componente | |

Delegazione di parte sindacale:

| Sigla | Nominativo |
|--------------|-------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

| Nome | Cognome |
|-------------|----------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Le parti suindicate sottoscrivono (Pre-intesa) il presente C.D.I.L. subordinandone l'adozione definitiva al completamento della procedura prevista dal CCNL per la Stipula.

Sommario

Art. 1 Disposizioni Generali

Art. 2 – Oggetto e verifiche dell’attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione

Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali

Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali

Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori

Art. 7 - Relazioni Sindacali

Art. 8 – Informazione

Art. 9 – Confronto

Art. 10 – Contrattazione

Art. 11 - Clausole di raffreddamento

Art. 12 - Interpretazione Autentica

Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali

Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Art. 15 - Condizioni all’Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate

Art. 16 - Integrazione del Fondo Risorse Decentrate

Art. 17 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance

Art. 18 - Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 19 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari

Art. 20 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche-

Art. 21 - Principi Generali

Art. 22 - Criteri generali Indennità per l’Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro

Art. 23 - Indennità di servizio esterni di vigilanza

Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità con un ristoro fino a € 3.000,00

Art. 25- Indennità per Specifica Responsabilità con un ristoro fino a € 350,00

Art. 26 - Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 27 - Criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo

Art. 28 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative

Art. 29 Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 30 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Art. 31 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi

Art. 32 - Salario accessorio del personale assunto con contratti Contratto di formazione lavoro Contratto di somministrazione

Art. 33 - L’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 34 - Attività svolte in regime di turnazione

Art. 35 - Lavoro Straordinario

Art. 36 - Criteri per l’utilizzo del fondo lavoro straordinario

Art. 37 – Disciplina Banca delle Ore

Art. 38 - Elevazione della misura dell’indennità di reperibilità prevista dall’art. 24 comma 1-

Art. 39 - 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

Art. 40 – Elevazione periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario di lavoro multiperiodale ai sensi dell'art. 25, comma 2 –

Art. 41 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.09.2000 -

Art. 42 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa –

Art. 43 – Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla polizia locale –

Art. 44 - Telelavoro e Lavoro agile – principi generali.

BOLZA

Titolo I

Disposizioni Generali

Art. 1 Disposizioni Preliminari

1. Alla Contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e s.m.i e dal D. Lgs. 150/2009.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018. Le organizzazioni sindacali firmatarie sono indicate nel frontespizio del CCNL in vigore.
3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale , di seguito (CDIA), non può:
 - a) ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs 165/2001, essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di violazione la responsabilità è estesa anche a chi si è limitato ad applicarle pur non avendole sottoscritte.
 - b) trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
 - c) trattare le materie oggetto di Contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
 - d) violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL;
 - e) non destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs 150/2009, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;
4. La procedura per la stipulazione del contratto decentrato integrativo, così come disciplinata dalla Contrattazione collettiva nazionale e dai recenti interventi del legislatore, ordinariamente si articola nelle fasi sotto riportate:
 - Nomina delegazione di parte pubblica. L'ente, prima dell'avvio delle fasi negoziali, ai sensi del comma 1 dell'art. 10 del CCNL 1.4.99 e dell'art. 7 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, individua i soggetti che compongono la delegazione di parte pubblica tra dai responsabili degli uffici e dei servizi;
 - Direttive dell'Organo politico. Spetta alla giunta in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario. Le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo.
 - Prima convocazione per l'avvio del negoziato. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, l'ente deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. La mancata presentazione della piattaforma o l'eventuale ritardo della sua presentazione non precludono, tuttavia, l'avvio della trattativa.

- Svolgimento delle trattative. La trattativa si svolge attraverso incontri successivi finalizzati al raggiungimento di soluzioni condivise sulle materie oggetto di Contrattazione. Tutti gli incontri devono essere preventivamente convocati per iscritto.

- Firma dell'Ipotesi di contratto decentrato integrativo. La fase delle trattative si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.

- Verifica della compatibilità degli oneri finanziari e dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge. L'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico - finanziaria e dalla relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001), è trasmessa al revisore, nel termine di 10 giorni dalla stipulazione come stabilito all'art. 8 comma 6 del CCNL 21 Maggio 2018 per il controllo sulla compatibilità dei costi e sulla corresponsione dei trattamenti accessori di cui all'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs 150/2009. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte degli organi competenti si applica la disciplina di cui al sesto periodo del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs 165/2001.

Esame dell'organo di direzione politica. Il presidente della delegazione di parte pubblica trasmette all'organo di governo dell'ente l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), corredate del parere dell'organo di controllo. Se e qualora, trascorsi 15 dalla data di trasmissione delle relazioni di cui trattasi, il revisore dei conti non esprime un parere in merito, il presidente della Delegazione Trattante provvede comunque a trasmettere all'Organo di Governo l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), previa verifica della:

- a) corrispondenza alle indicazioni delle direttive, con particolare riferimento al raggiungimento dei risultati ed obiettivi ivi espressamente indicati;
- b) conformità dei contenuti contrattuali anche agli obiettivi ed ai programmi generali dell'ente;
- c) convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguite dall'ente;
- d) utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili;
- e) adeguamento del contratto integrativo alla soluzione di problemi organizzativi e funzionali dell'ente;
- f) coerenza dei costi del contratto integrativo con le indicazioni di carattere finanziario contenute nelle direttive e compatibilità degli stessi con i vincoli di bilancio e con le altre norme contrattuali in materia di quantificazione delle risorse;
- g) rispetto delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

- Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo. A seguito dell'autorizzazione dell'organo di direzione politica, la procedura negoziale viene conclusa con la sottoscrizione formale e definitiva del contratto decentrato integrativo. Se uno o più soggetti sindacali si riservasse di firmare successivamente il testo contrattuale definitivo, concordando preventivamente una data, sarà predisposto (e sottoscritto) un nuovo verbale di carattere integrativo. Anche in questo caso, tuttavia, gli

effetti si producono, comunque, sempre dalla data della prima sottoscrizione con tutti gli altri soggetti sindacali.

- Adempimenti successivi alla sottoscrizione definitiva. Il contratto integrativo, corredato delle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, deve essere trasmesso entro 5 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi del comma 8, dell'art. 8 del CCNL 21 Maggio 2018, , per via telematica all'ARAN e al CNEL.

Titolo II

Vigenza e ambito di applicazione

Art. 2 – Oggetto e verifiche dell'attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale -

1. Il presente CDIA 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.

2. Le parti, in richiamo al comma 7 dell'art. 8 del CCNL del 21Maggio 2018, convengono che verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica anche su richiesta delle OO.SS. firmatarie del CCNL. In quest'ultimo caso, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione -

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Gesturi 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 CDIA ha validità per tre anni e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CDIA, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla Contrattazione collettiva nazionale. 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.

3. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative;

4. I soggetti sindacali titolari della Contrattazione integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 21 Maggio 2018.

5. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal Presidente. Per la parte sindacale, firmano la RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo, devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato.

6. Ai fini della Contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

7. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018 e nel rispetto della disciplina dell'art. 68 dello stesso CCNL salvo diversa successiva disposizione derivante dalla Contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida per l'intero triennio di vigenza del Contratto.

Titolo III

Agibilità Sindacali

Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali -

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;

- c) le convocazioni dell'Amministrazione per Partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
- d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per Partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla Partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali -

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di Informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente di può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDIA, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.

5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori -

1. Al fine di garantire al massimo la Partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione si attiverà, senza ulteriore Informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'Informazione compreso, se del caso, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il Confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione medesima.

Titolo IV

Relazioni Sindacali

Art 7 - Relazioni Sindacali -

1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) Partecipazione; b) Contrattazione Integrativa.
2. 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.
3. La Partecipazione di cui al precedente comma si articola, a sua volta, in:
 - a₁) Informazione;
 - a₂) Confronto.
4. La Contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art 8 – Informazione -

1. L'Informazione è resa ai soggetti sindacali titolari della Contrattazione integrativa firmatari del CCNL e consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

Art 9 – Confronto -

1. Il Confronto è istituito al fine di consentire ai soggetti sindacali firmatari del CCNL, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. I soggetti sindacali firmatari del CCNL devono essere tutti formalmente convocati, fermo restando che l'eventuale assenza di uno di loro alla riunione, purché regolarmente convocati, non preclude l'avvio e lo svolgimento dei lavori negoziali. In caso di impedimento motivato da parte dei soggetti sindacali, le parti provvederanno ad individuare e concordare un'altra data di sessione dei lavori.

Art 10 – Contrattazione -

1. La Contrattazione collettiva integrativa si svolge tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 3 dell'art. 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4 del medesimo art.3 del presente CDIA.

2. Nella Contrattazione decentrata, per analogia ai negoziati nazionali è consentita, previa conferma di volta in volta, la presenza di Amministratori come uditori interessati e come interlocutori privilegiati da cui acquisire in via diretta ed immediata indicazioni su soluzioni di particolare rilievo da adottare.

3. Sono oggetto di Contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21 Maggio 2018.

Art. 11 - 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.

Art. 12 - Interpretazione Autentica -

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 3 comma 5 del CCNL 21 Maggio 2018, sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali -

1. L'Ente, in caso di sciopero, applica le norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, secondo la disciplina di cui all'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002.

Nelle occasioni di sciopero, l'Ente si impegna a garantire un'opportuna Informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002 e alla legge 146/90 e s.m.i.

Titolo V°

Criteri generali di Ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa

Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa

1. Ai sensi del comma 5, dell'art. 7 del D.Lgs 165/2001, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, pertanto la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della corrispettività.
2. A tal fine l'Ente rende annualmente disponibili alla Contrattazione a cadenza annuale, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate costituite secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici, ricorrendone i presupposti, previsti al comma 1 dell'art. 68 del richiamato CCNL.
3. La Contrattazione integrativa a livello di ente, riserva la quota eccedente le risorse stabili di cui al precedente comma 2 e la quota delle risorse variabili – costituite ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, al netto delle risorse previste nel medesimo comma 3 lett. c), f), g), destinandole, ricorrendone i presupposti, a remunerare:
 - a) premi correlati alla performance;
 - b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 Maggio 2018;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21 Maggio 2018;

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater per il personale della polizia Locale;

4. La quota prevalente di cui al comma precedente è a sua volta destinata in misura prevalente, almeno nella misura del 30%, a remunerare premi correlati alla performance **del 15% dei dipendenti che hanno ottenuto la migliore valutazione. A tal fine le parti si impegnano ad avviare le procedure necessarie all'adeguamento del vigente Regolamento delle Performances.**

5. Ai sensi dell'art. 8 comma 5 del CCNL del 21 Maggio 2018, sulla materia di cui al presente articolo vige l'obbligo a stipulare pertanto qualora, non si raggiunga l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, fino alla successiva sottoscrizione e proseguendo le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 15 - Condizioni all'Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate -

1. Ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs n. 75/2017, le integrazioni della parte variabile del fondo di cui ai commi 4 e 5 del precitato art. 67, sono condizionate dal rispetto dei seguenti oneri procedurali e normativi:

a. le integrazioni del fondo con le risorse di cui trattasi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001);

b. le possibilità di incremento delle risorse decentrate di parte variabile non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro normativo di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di contenimento della spesa per il personale e degli obiettivi di finanza pubblica;

2. La decisione di avvalersi della disciplina di cui al comma 4 e alla lett. b) del comma 5 dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, deve fondarsi sulla necessaria e preventiva valutazione da parte dell'ente in ordine alla propria situazione economico – finanziaria ed alla propria capacità di bilancio (anche alla luce dei vincoli previsti dalle leggi finanziarie e degli obblighi di contenimento della spesa), quali risultano nel momento in cui interviene la decisione stessa. La somma di cui trattasi verrà resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte del revisore dei conti sulle effettive disponibilità di bilancio e dal grado di conseguimento dei risultati attesi collegati

Art. 16 - Integrazione del Fondo Risorse Decentrate –

1. Nel rispetto delle condizioni di cui al precedente art.15 in sede di Contrattazione integrativa a livello di ente, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018:

Titolo VI *Performance*

Art. 17 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance -

1. Costituiscono ambiti di misurazione e valutazione:

a) La Performance Organizzativa che riguarda l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso. Alla stessa viene assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 60% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali;

b) La Performance Individuale che riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti agiti nell'esecuzione degli stessi, ed è distinta in Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente; Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al Centro di Responsabilità (CdR) compresi i Comportamenti Professionali.

c) I Comportamenti Professionali sono azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere un risultato e pertanto attiene al "come" viene: a) resa la prestazione lavorativa; b) interpretato il ruolo di P.O.

2. Alla Performance Individuale di cui alla precedente lett. b) collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al CdR e ai Comportamenti Professionali di cui alla lett. c) è assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 40% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali ed è equamente distribuito alla P.I. di cui alla lett. b) e ai comportamenti di cui alla lett. c), salvo diverse disposizioni a cura dell'Organo Esecutivo dell'ente all'atto della programmazione degli obiettivi per le P.O. e ai Responsabili di Servizio titolari di P.O. all'atto dell'assegnazione degli obiettivi per il personale funzionalmente assegnato al CdR di loro competenza.

3. Fermo restando che alla Performance Organizzativa va assegnato un peso maggiore, la percentuale di cui al precedente comma 1 lett. a) e comma 2, , può essere modificata in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse previste per il trattamento accessorio collegato alla performance.

Art. 18 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance-

1. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di ente, in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:

b) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;

- c) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici del CdR di appartenenza;
- d) alla valutazione dei comportamenti organizzativi

Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.

1. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:

I. Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;

II. Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% 100% il dipendente accede al premio attribuibile proporzionali sulla base delle valutazioni in termini di al risultato conseguito;

III. Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile

III. Eventuali economie performances verranno ridistribuite sulla del punteggio acquisito fra tutti i dipendenti.

2. Per il personale, funzionalmente dipendente dai titolari di Posizione Organizzativa, la quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

- Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

categoria

- A – parametro 100
- B – parametro 110;
- C – parametro 120;
- D – parametro 130;

3. Il presente comma viene stralciato e sostituito con quanto previsto dall'art. 36 del CCNL del 21.05.2018;

~~Il budget individuale esitato in applicazione della procedura di cui al precedente comma 2 e quello previsto per i Responsabili titolari di P.O. compete, oltreché per effetto del positivo apporto del dipendente e del titolare di P.O ai risultati, come esitato dal processo di valutazione, anche, ai sensi del comma 10 lett. e) dell'art. 36 del CCNL 21 Maggio 2018, in funzione delle giornate effettive lavorate, pertanto i trattamenti accessori subiscono una riduzione nella misura come appresso indicata:~~

~~a. Per assenze <= 30 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 5 %;~~

~~b. Per assenze > 30 gg <= 60 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 10 %;~~

~~a. Per assenze > 60 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla Performance è ridotto nella misura del 5 %;~~

4. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 trovano applicazione anche per il personale di cui all' art. 43 del CCNL 21 Maggio 2018.

5. I residui generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma 5, sono portati in aumento alla quota di cui al comma 4 dell'art. 14 del presente CDIA.

6. Ai sensi del comma 3 dell'art. 69 del CCNL 21.01.2018, per il personale di cui al precedente comma 3, che consegue le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla Performance, che si aggiunge alla quota ordinaria del premio acquisito in relazione all'esito della valutazione secondo la disciplina di cui al successivo comma 7.

7. La quota di maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1 ed è assegnata a non più del ~~35%~~ 15% , arrotondato all'unità superiore, del personale afferente all'Ente ~~ciascun CdR~~, che ha conseguito la valutazione positiva nella misura di cui al successivo comma 12 (allegato calcolo premi personale).

Art. 19 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari -

1. Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare, il processo di misurazione valutazione della Performance, per il personale interessato dal procedimento di cui trattasi, è sospeso in attesa delle risultanze cui perverrà la Commissione per i procedimenti disciplinari dell'ente.

2. Qualora nei confronti del dipendente venga confermata la sanzione disciplinare dello stesso decade il diritto al riconoscimento della performance.

Titolo VII

Disciplina progressioni economiche

Art. 20 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche-

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, 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. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

3. Ai sensi dell'art. 16, comma 6 del CCNL 21 Maggio 2018, è consentita la progressione economica esclusivamente al personale in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi e con una presenza in servizio, per il periodo dato, pari ad almeno all'80% (4/5) dell'ordinario orario individuale di lavoro;

4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende;

5. Nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è possibile attribuire nuove progressioni economiche in modo selettivo, con le procedure di cui ai successivi commi, esclusivamente ad una quota limitata di dipendenti, la cui percentuale è definita in sede di contrattazione decentrata a cadenza

annuale, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi **previsti dal annuale, che ricomprendente tutti i dipendente.**

6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo annuale che prevede l'attivazione dell'istituto

7. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, ai sensi del comma 4, dell'art. 16 del CCNL 21 Maggio 2018 è a carico delle risorse decentrate stabili.

8. In sede di prima applicazione le parti convengono sul fatto che occorre garantire prioritariamente la progressione economica ai dipendenti che non hanno mai usufruito di tale istituto.

~~9. a modifica del comma 3 le parti concordano un periodo di permanenza minimo nella categoria di 24 mesi;~~

*** prevedere predisposizione regolamento Peo**

Titolo VIII

Disciplina delle Indennità

Art. 21 - Principi Generali –

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di Servizi.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni delle prestazioni), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile del Servizio di cui al comma 4 del presente articolo.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, opportunamente rapportati alla percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

Art. 22 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro-

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità correlata a particolari 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. La misura dell'indennità, nel limite delle risorse decentrate annualmente stanziata a remunerare le attività di cui al comma precedente, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,60.

Art. 23 - indennità di servizio esterni di vigilanza -

1. Al personale che, in via continuativa, **rende almeno il 50% della** 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 di € 1,00.
2. L'indennità è riconosciuta al solo personale, previa assegnazione formale da parte del Responsabile del CdR cui il personale risulta funzionalmente assegnato, che ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, espleta il servizio all'esterno.
3. Il valore dell'indennità è determinata in funzione: delle ore di servizio giornaliero prestato all'esterno;
4. 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.

Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità con un ristoro fino a € 3.000 -

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21 Maggio 2018, i Responsabili di Servizio, nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziata e in relazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi del CdR di competenza, possono attribuire, con atto formale, una Specifica Responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, a cui compete un'indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. L'individuazione e attribuzione di Specifica Responsabilità è a cura, qualora intenda avvalersene, del Responsabile di Servizio .:
3. Il budget complessivo nonché quello per Unità Organizzativa, è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo per le risorse accessorie. Il compenso sarà liquidato in unico importo a consuntivo.
4. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDIA.

Art. 25- Indennità per Specifica Responsabilità con un ristoro fino a € 350,00 -

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21 Maggio 2018, i Responsabili, nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziata e in relazione con la concreta organizzazione degli uffici e dei servizi del CdR di competenza, possono attribuire, con atto formale, una Specifica Responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative a cui compete un'indennità di importo, anche in presenza di attribuzione plurima, non superiore a € 350,00 annui lordi per:
 - a) per l'esercizio di compiti derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) per compensare, altresì, 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) per compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - d) per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La quantificazione del compenso individuale, proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato, ed è liquidata in un'unica soluzione a consuntivo.

Titolo IX

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 26 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge-

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 2 lett. g, le parti concordano che le risorse **per** specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinate al personale dipendente al fine di incentivarne **le** prestazioni siano rese disponibili previa adozione di appositi nonché specifici regolamenti da parte dell'ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel CCNL.
2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, **può** avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL del 21 Maggio 2018.

Art. 27- Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. Le risorse relative ai benefici di cui all'art. 72 del CCNL del 21maggio, 2018, nei limiti e con la disciplina ivi prevista, comprese le eventuali quote di cui alla lett. b) dell'art. 56 quater del precitato CCNL, sono destinate a soddisfare bisogni di carattere extra lavorativo di natura assistenziale del personale dell'ente.
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.
3. **Ferie e riposi solidali:** Il dipendente, ai sensi dell'art. 30 del CCNL del 21maggio 2018, nei limiti e con la disciplina ivi prevista, può cedere su base volontaria ed a titolo gratuito in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

Titolo X

Compensi ai titolari di posizione organizzativa

Art. 28 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative-

1. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21 Maggio 2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, ai sensi dell'art.7, comma 4 lett. u) del CCNL 21 Maggio 2018. Qualora si intenda procedere all'incremento delle risorse di cui al

precitato comma 5 dell'art. 15, destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative implicante una contestuale riduzione delle risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, si provvede a convocare le OO.SS firmatarie del CCNL e le RSU per esaminare, costituendone indefettibile premessa, il contenuto delle ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro che precedono l'incremento di cui trattasi.

2. L'entità dell'incremento è determinata in sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale previa proposta da parte dell'ente, con conseguente rappresentazione delle "ricadute" organizzative e retributive sugli istituti contrattuali a carico del fondo sulle risorse accessorie.

Art. 29 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge -

1. Ai sensi e dell'art. 7 comma 4, lett. j) e art. 18 lett. h), al titolare di posizione organizzativa, ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21 Maggio 2018, previsto da specifiche disposizione di legge come appresso indicate:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

3. Il valore del trattamento accessorio di cui al precedente comma è da considerarsi comprensivo degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, della legge 23.12.2005, n° 266.

Titolo XI

Sicurezza e qualità del lavoro

Art. 30 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro-

1. L'Ente, applica quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che l'Ente si impegna a comunicare ai propri dipendenti la nomina del RPP.

Art. 31 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi-

1. L'Ente, nei casi in cui debbano essere introdotte innovazioni tecnologiche collegate a processi di riorganizzazione di servizi, provvede, ai sensi dell'art. 5 del presente CDIA, a rendere l'informazione alle OO. SS. firmatarie del CCNL del 21 Maggio 2018 e alle RSU.

2. Qualora le innovazioni comportino un aggiornamento professionale del personale interessato, l'ente assicura, in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie, le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione.

Titolo XII

Personale con Contratto di formazione lavoro Contratto di somministrazione -

Art. 32 - Salario accessorio del personale assunto con contratti Contratto di formazione lavoro Contratto di somministrazione-

1. Ai sensi del comma 6 dell'art. 21, del comma 11 dell'art. 3, del CCNL del 14.9.2000, dell'art. 52 del CCNL 21 Maggio 2018, i dipendenti assunti con:

a) Contratto di formazione lavoro;

b) Contratto di somministrazione;

concorrono agli incentivi ed ai compensi del presente contratto alle condizioni disciplinate come appresso indicate:

2. Se e qualora il personale assunto con le forme contrattuali di cui al precedente comma 1 partecipa al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché agli altri istituti contrattuali, competono i trattamenti accessori ad essi collegati nelle forme e misure di cui al presente CDIA.

3. La disposizione di cui al precedente comma 2 trova applicazione solo ed esclusivamente se il rapporto di lavoro del personale assunto con le forme contrattuali di cui al precedente comma 1 è > a sei mesi. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione, ovvero nel progetto di formazione e lavoro, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 33 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale-

~~1. L'Ente può elevare il numero dei rapporti a tempo parziale, di cui al comma 2 dell'art 53 del CCNL 21 Maggio 2018, di un'ulteriore 10% del personale in servizio, qualora l'elevazione totale o anche parziale di cui trattasi non rechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio. presso cui il dipendente è inquadrate. Potranno essere valutate richieste di trasferimento a posizioni di lavoro che, se svolte in regime di part time, non comportino pregiudizi sulla qualità del servizio medesimo.~~

2. Il predetto limite del 10% è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere richiesta dal dipendente con domanda scritta.

L'ente entro 60 gg dalla richiesta provvede a dare risposta e in caso negativo la stessa dovrà essere corredata dalle motivazioni a sostegno del diniego.

Titolo XIII

Disciplina dell'orario di lavoro

Art. 34 - Attività svolte in regime di turnazione-

Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, l'ente, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro.

Art. 35 - Lavoro Straordinario -

1. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro ordinario settimanali.
2. Il fondo del lavoro straordinario, costituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.99, può essere incrementato con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse non concorrono ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo ed in quanto tali non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Servizio cui funzionalmente è assegnato il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione. In situazioni del tutto eccezionali, verificata in concreto la sussistenza di ragioni di pubblico interesse, l'amministrazione può emanare un provvedimento postumo allo svolgimento della prestazione di lavoro straordinario resa, tendente a "sanare" l'assenza dell'autorizzazione preventiva.

Art. 36 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario -

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno quantificate e accantonate le risorse che mediamente negli ultimi tre anni sono state utilizzate per remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività infrasettimanali ed in reperibilità;
2. La quota rimanente del fondo verrà ripartita fra i diversi CdR in relazione al numero e alla categoria dei dipendenti assegnati mediante l'applicazione del metodo utilizzato per la determinazione della quota di trattamento accessorio individuale di cui all'art. 18 del presente CDIA.
3. In sede di verifica sull'utilizzo delle risorse, saranno effettuati gli opportuni correttivi per spostare quote di lavoro straordinario fra i CdR di cui al comma 2, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Responsabili di CdR.

Art. 37- Disciplina della “Banca delle Ore” e definizione del limite individuale annuo -

1. Al fine di compensare il lavoro straordinario tramite: a) retribuzione; b) o come riposi compensativi può essere istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. L'effettivo avvio della banca delle ore è a cura della delegazione trattante che con proprio accordo la istituisce. Qualora la banca delle ore venga istituita, la stessa è disciplinata nel modo come appresso descritto.

2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite massimo complessivo annuo, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. o) del CCNL 21 Maggio 2018, corrispondente all'ammontare delle risorse individuali previste per lo straordinario, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

3. Le risorse di cui trattasi sono distinte da quelle che ordinariamente saranno assegnate al lavoro straordinario nell'anno successivo a quello di maturazione e si può ritenere che costituiranno, anche per gli anni futuri, un "fondo di riserva o di rotazione" da utilizzare per l'eventuale pagamento delle ore accantonate. Nel mese successivo alla prestazione, l'ente deve corrispondere in ogni caso la percentuale di maggiorazione prelevando le relative somme dalle disponibilità ordinarie del fondo ex art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile di Servizio, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.

5. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una “economia di bilancio” e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio;

6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.

Art. 38 – (Omissis) Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1-

1. Previa istituzione del servizio di pronta reperibilità e limitatamente alle aree di pronto intervento individuate nell'atto di istituzione del servizio di cui trattasi, il limite di cui al comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 21 Maggio 2018, può essere incrementato fino ad massimo di 10 volte al mese, ovvero sulla base di una pianificazione plurimensile in relazione alle esigenze dell'ente ed entro i limiti annui complessivi, assicurando anche, se del caso, la rotazione tra più soggetti anche volontari.

2. L'incremento, entro il limite massimo di cui al precedente comma 1, ovvero la pianificazione plurimensile, è disposto/a nell'atto istitutivo del servizio ed è trasmesso alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU. La pianificazione del servizio di pronta reperibilità nelle sue duplici versioni (mensile o plurimensile) è a cura del Responsabile del CdR interessato.

Art. 39 - 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 -

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 27 del CCNL 21 Maggio 2018, l'ente, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale dipendente, provvede all'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria, consistente nella possibilità di **anticipare e** posticipare l'orario di ingresso e di uscita entro un limite min. di **30 minuti e** max. 60 minuti.

~~**Art.40 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2-**~~

~~1. Nel rispetto del monte ore di lavoro annuo, il ricorso all'orario multiperiodale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.~~

~~2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno a cura dei Responsabili dei CdR interessati e formalmente definiti nei calendari di programmazione.~~

Art.41 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000 -

1. Le parti concordano che allo stato attuale non vi è necessità di aumentare le ore di lavoro straordinario individuale per l'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali secondo le disposizioni di cui all'art 14 del CCNL 1/4/1999.

2. Qualora il monte ore di cui al precedente comma, nonché il n° dei dipendenti di cui alla lett. b) non fossero sufficienti a soddisfare le esigenze in atto, si ricorrerà ad altri strumenti afferenti l'articolazione dell'orario di lavoro compreso il ricorso all'orario multiperiodale di cui all'art. 43 del presente CDIA

Titolo XIV

Area delle Posizioni Organizzative

Art.42 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa-

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui all'art. 13 del CCNL del 21 Maggio 2018, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe, fermo restando quanto previsto negli artt. 28 e seguenti del presente CDIA, tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
3. Ai titolari di Posizione Organizzativa oltre alla retribuzione di Posizione di cui al comma precedente, compete una Retribuzione di Risultato.
4. In sede di prima applicazione viene destinata a tale voce retributiva una quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di Posizione Organizzativa è determinata in misura proporzionale alla collocazione nella graduazione espressa in valori %, ovvero in relazione a fasce di appartenenza determinate dall'Organo Esecutivo dell'ente.
3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato di cui al comma precedente può essere annualmente variata in funzione della rilevanza che l'Organo esecutivo dell'ente assegna alla propria programmazione di obiettivi di Performance sulla base di quanto disposto nel Sistema di Misurazione e Valutazione dell'ente e in ogni caso non può essere inferiore al 15% delle risorse di riferimento di cui al primo periodo del precedente comma.
4. La retribuzione di risultato effettiva da corrispondere al Titolare di Posizione Organizzativa, è determinata in relazione all'esito della misurazione e valutazione della Performance Individuale. La Performance Individuale è una valutazione composita che rileva l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti tenuti dal Titolare di PO nell'esercizio del suo ruolo ed è misurata in rapporto a:
 - a) il contributo specifico fornito dal Titolare di PO al conseguimento degli obiettivi di Performance Organizzativa;
 - b) il grado di conseguimento di eventuali specifici obiettivi di competenza del CdR di diretta responsabilità del Titolare di PO;
 - c) i comportamenti organizzativi, che attengono al "come" un'attività e un ruolo vengono svolti/interpretati dal Titolare di PO all'interno dell'organizzazione.
5. La misurazione della Performance si conclude con la produzione di un dato sintetico rappresentato da una cifra espressa in % che indica il grado di allineamento o scostamento rispetto al risultato complessivamente atteso e costituisce il parametro di riferimento per la determinazione della retribuzione di risultato.

6. L'accesso alla retribuzione di risultato è determinata in funzione dell'esito della valutazione nel modo come appresso indicato:

- a) Per valutazioni < 60% non si accede al premio;
- b) Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
- c) Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile

7. Gli eventuali residui generatisi a seguito della Valutazione sul grado di conseguimento degli obiettivi vengono distribuiti equamente fra i Responsabili di Servizio titolari di P.O. che hanno raggiunto una valutazione > al 95% del risultato conseguibile.

Titolo XV

Personale di Polizia Locale

Art. 43 - Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale

1. L'ente, ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL del 21 Maggio 2018, può **erogare** prevedere, ricorrendone i presupposti, al personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una Indennità di Funzione fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, nei limiti delle corrispondenti risorse stanziare nel fondo per le risorse decentrate.

2. L'indennità di cui al comma precedente è corrisposta solo ed esclusivamente in relazione all'esercizio delle mansioni collegate alla funzione di cui al comma precedente e in relazione al tempo dedicato. In caso di tempo frazionato con altre mansioni non afferenti al servizio di Polizia Locale, la misura della stessa è proporzionalmente rideterminata.

3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità connessa all'esercizio di particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 22 del presente CDIA

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 del CCNL del 21.02.2018

Titolo XV

Disposizioni Finali

Art. 44 telelavoro e Lavoro agile – principi generali

1. L'ente, nell'ambito degli obiettivi specificamente previsti dall'art. 14 della Legge n. 124/2015, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la

finanza pubblica, si impegna a ad adottare un *Piano Operativo* per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano ai dipendenti, a parità di salario e ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

2. Il Piano Operativo si applica ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato.

3. Il piano operativo di cui al precedente comma, dovrà contenere:

3.1 la disciplina per l'esecuzione della prestazione lavorativa anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore; i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

3.2 la disciplina di recesso che nel caso in cui le modalità di lavoro di cui trattasi siano a tempo indeterminato può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni e nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni. In presenza di un giustificato motivo il piano, per ciascuno dei contraenti, dovrà prevedere la possibilità di recedere prima della scadenza del termine nel caso di esercizio a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di esercizio a tempo indeterminato.

3.3 la descrizione delle misure specifiche che l'ente intende adottare al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'ente, attraverso una riorganizzazione del lavoro incentrata su risultati obiettivamente misurabili e sulla performance, nei termini ed entro i limiti di cui all'articolo 14 della legge 124/2015;

3.4 l'individuazione, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, delle apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici, necessari al fine di garantire ai propri dipendenti di effettuare, a parità di salario e senza alcuna forma di penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa;

3.5 la definizione dei criteri di accesso al telelavoro, lavoro agile, attribuendo priorità per la fruizione delle relative misure, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;

3.6 l'individuazione, ove necessario, tramite apposito atto di ricognizione interna, delle attività che non sono compatibili con le innovative modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;

3.7 l'adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, per verificare l'impatto delle misure organizzative adottate; sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati;

3.8 le modalità e la disciplina per l'individuazione degli obiettivi prestazionali specifici, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo, che consentano di misurare e valutare la prestazione lavorativa in termini di performance e di risultati effettivamente raggiunti.

3.9 La disciplina e le modalità di controllo del rispetto dell'orario di lavoro

3.10 La definizione del numero di giorni, di ore, di mesi, di anni di durata delle modalità di lavoro di cui trattasi con prevalenza della modalità di prestazione in sede nonché della possibilità di frazionabilità nella giornata ovvero l'utilizzo di tali modalità per la giornata intera fissando prevalentemente giorni fissi ;

3.11 L'individuazione della correlazione temporale modalità di lavoro in oggetto rispetto all'orario di lavoro e di servizio dell'amministrazione anche mediante fasce di reperibilità;

4. Le prestazioni lavorative di cui al presente art. sono compatibili con l'attribuzione del trattamento accessorio per le finalità di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018.

5. Il Piano, prima della sua adozione, è trasmesso alle OO.SS. firmatarie del CCNL al fine di avviare un Confronto sul contenuto e la disciplina in esso prevista.

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Gesturi

Data: _____

| DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA: | | FIRMA |
|--|-----------------------|--------------|
| 1. Presidente | | |
| | | |
| | | |
| DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE: | | |
| SIGLA | NOME E COGNOME | FIRMA |
| 1. U.I.L.- FP | | |
| 2. C.I.S.L.- FP | | |
| 3. C.G.I.L. FP | | |

| RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE: | FIRMA |
|---|--------------|
| | |
| | |
| | |