

PIATTAFORMA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO COMUNE DI PEDEMONTE Periodo 2020-2022

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

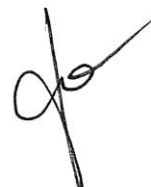
Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in poi anche Contratto o CCI) si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione comunale di Pedemonte, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.lgs. n. 165/2001".
3. Il riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali del triennio 2016-2018, sottoscritto il 21 Maggio 2018, è riportato come "CCNL" o CCNL del 21.05.2018.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del Contratto

1. Il presente contratto decentrato concerne il periodo 1 gennaio 2020-31 dicembre 2022, sia per la parte giuridica che per la parte economica, fatti salvi diversi e successivi accordi.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente Contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente Contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo.
4. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.



Art. 3

Verifiche dell'attuazione del Contratto ed eventuali aggiornamenti o modifiche

1. Le parti possono richiedere incontri finalizzati alla verifica dello stato di attuazione del presente Contratto, mediante istanza singola o unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convoca la riunione entro trenta giorni dalla ricezione dell'istanza.
2. In presenza di sopravvenute esigenze organizzative o di altra natura, le parti si incontrano per apportare al Contratto eventuali integrazioni e/o modifiche.

Art. 4

Interpretazione autentica del Contratto

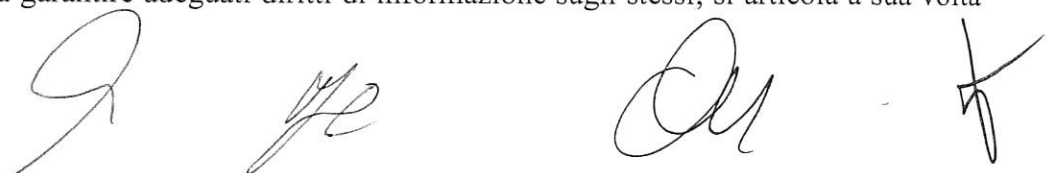
1. Le clausole del presente Contratto, e delle sue eventuali successive modificazioni e integrazioni, possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
2. In tal caso, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
4. Le parti che hanno sottoscritto il CCI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCI.
6. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla medesima procedura di stipulazione del presente Contratto.
7. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola a sua volta in :

-informazione;



-confronto;

-organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art. 4,5,6,7,8,9,10 del CCNL.

Art. 5 bis

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7,comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare.
 2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni,ente e soggetti sindacali si incontrano.
 3. Saranno oggetto di confronto,tra l'altro:
 - rapporti di lavoro (part time,tempo determinato,contratti di formazione e lavoro);
 - La mobilità fra strutture diverse compete al responsabile della Struttura competente in materia di organizzazione e risorse umane,ovvero al Sindaco.
- Le parti si incontreranno a seguito di riorganizzazione o di soppressione di servizi,ovvero conseguente la delega di funzioni,qualora sia previsto il diritto di opzione,la definizione di criteri necessari alla formulazione della graduatoria sarà oggetto di contrattazione.
- L'informazione preventiva viene fornita alle rappresentanze sindacali, attraverso la trasmissione di copia dei provvedimenti prima della adozione degli stessi.

Art. 6

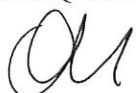
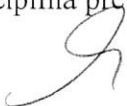
Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare,durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite,senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Qualora , per esigenze dell'Amministrazione, l'Assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro,le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente/responsabile del settore.

Art. 7

Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7,comma 2 del CCNL.
2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali,per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.



3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse umane e relazioni sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo di durata triennale si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di Aprile.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo risorse decentrate, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), u), v), w), del CCNL, con specifico accordo che integra il presente CCI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al successivo comma 5, l'amministrazione può provvedere in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla successiva sottoscrizione prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in novanta giorni.
3. Sulle materie di cui all'art. 7, comma 4 lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) del CCNL, le parti qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. Il controllo sulle compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata della relazione illustrativa e di quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni. Trascorsi i quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Amministrazione autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto.
5. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini sopra previsti, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'art. 3, comma 6, del CCNL, allegando il verbale del mancato accordo.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 9 –

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore alla stipula del presente o che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili sono stanziare a seguito di apposito indirizzo da parte della Giunta comunale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nei limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo, ai sensi dell'art. 67 commi 3, 4 e 5 del CCNL.
3. Il fondo di cui all'art. 15 CCNL 1999 è costituito secondo la normativa e i contratti collettivi vigenti nell'anno di competenza. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, il fondo verrà incrementato, con oneri a carico del bilancio, nella misura necessaria a sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impegnare nelle nuove attività. I criteri e le modalità per l'utilizzo del fondo annuale formano oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, con cadenza annuale.

Art. 10

– Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti e disposizioni adottati dall'ente, nel triennio di riferimento, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - ✓ *premi correlati alla performance organizzativa;*
 - ✓ *premi correlati alla performance individuale;*
 - ✓ *premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;*
 - ✓ *progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, esperienza maturata in servizio presso gli Enti pubblici;*
 - ✓ *le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, del CCNL.*

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 11

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti e disponibili a costituire il fondo risorse decentrate, sono ripartite ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10.

CAPO III – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 12

– Disciplina della performance e del premio individuale



1. Le risorse finanziarie rese annualmente disponibili per incentivare la performance vengono destinate per una quota del 60% alla "Performance organizzativa" e per una quota del 40% alla "performance individuale".
2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance individuale, con valutazione non inferiore a 60 punti, è collegata alla valutazione delle competenze e dei comportamenti dei lavoratori come definiti nella scheda di valutazione (voce performance individuale) del Sistema di misurazione e valutazione delle performance nel tempo vigente (d'ora in poi SMVP), e viene calcolata come prodotto tra il punteggio del singolo e il valore determinato dalle risorse diviso la somma dei punteggi conseguiti da ciascuno, come segue:
 - 100% almeno 11 pt
 - 75% almeno 10 pt
 - 50% almeno 7 pt
 - 25% almeno 5 pt
3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate nella performance individuale è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio.
4. La differenziazione del premio individuale, di cui all'art. 69, commi 2 e 3 del CCNL viene così definita:
 - la misura della maggiorazione è pari al 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, sulla base del vigente SMVP, derivante dalla performance individuale;
 - la maggiorazione riguarda il 10% del personale valutato positivamente, con applicazione delle comuni regole in materia di arrotondamento, ossia fino a 0,49 non si considera, da 0,50 in su si considera una unità.
5. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa è collegata all'individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG.
6. L'erogazione dei suddetti compensi è legata al raggiungimento degli obiettivi in misura non inferiore al 60% e secondo il vigente SMVP è direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo/i.
7. Per quanto riguarda la differenziazione del premio di performance organizzativa, ciascun lavoratore partecipa, come base, con una quota data dal rapporto tra risorse destinate alla performance organizzativa e il numero dei lavoratori coinvolti nel PEG dello stesso anno, con raggiungimento degli obiettivi in misura non inferiore al 60%.

CAPO IV – Criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno della categoria

Art. 13 – Progressione economica all'interno della categoria

1. L'istituto della progressione economica all'interno della categoria, di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente dal 1 gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto.
2. L'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria avviene nei limiti delle risorse disponibili di parte stabile allo scopo destinate; accedono alla selezione per la formazione della graduatoria a livello di Ente i dipendenti che non hanno ricevuto sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio oggetto della valutazione; il dipendente deve avere una permanenza



minima nella posizione economica in godimento di almeno ventiquattro mesi al primo gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto.

3. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in relazione alle risultanze della valutazione comparata della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto e dell'esperienza maturata in servizio:

a) la valutazione comparata triennale della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, si ottiene comparando le valutazioni annuali del singolo dipendente con la media del settore di appartenenza, rapportata alla media dell'Ente; questo determina una valutazione comparata annuale che determina la media finale comparata del triennio. Il procedimento sopra descritto si effettua calcolando annualmente la media dell'Ente, data dalla somma delle singole valutazioni delle performance diviso per il numero delle unità di personale e successivamente calcolando la media annuale di ogni settore utilizzando il medesimo procedimento per il calcolo della media dell'Ente. Il confronto determina uno scarto, positivo o negativo tra la media dell'ente e quella del settore. Lo scarto del settore, sommato algebricamente al valore della valutazione della performance del singolo dipendente, perequando rendendo ciascuna valutazione comparabile a tutte le altre;

b) il punteggio del curriculum, attribuito all'esperienza maturata in servizio, è costituito dal valore di permanenza come dipendente della P.A. e che si trova attualmente in servizio presso il Comune di Pedemonte con un valore corrispondente ad un punto per ogni anno di lavoro per un massimo di 20 punti nella posizione economica attualmente in godimento corrispondente ad un punto per ogni anno presso l'Ente pubblico;

c) la graduatoria finale è il risultato della somma dei punteggi di cui alle lettere a) e b).

4. L'attribuzione della progressione economica ai titolari di posizione organizzativa avviene sulla base di una graduatoria unica. In ogni caso, una sola unità di personale titolare di posizione organizzativa può accedere nell'anno di riferimento alla progressione economica all'interno della categoria. Si applicano i criteri del presente accordo escluso quanto previsto per la comparazione della valutazione.

5. L'assegnazione alla posizione economica superiore è attribuita ai primi classificati della graduatoria comparata triennale comprensiva di n.1 dipendente incaricato di posizione organizzativa. Nel caso di parità di punteggio, è preferito il candidato con la maggiore anzianità nella posizione economica, e nel caso di ulteriore parità al più anziano di servizio nella categoria, o ulteriormente al più anziano di servizio nella Pubblica Amministrazione e infine al più anziano di età.

6. Le graduatorie vengono ratificate dall'ufficio risorse umane (personale)

7. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al citato art. 16 del CCNL del 21.05.2018.

CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Principi generali

Per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui al presente Capo sono definite le seguenti condizioni:

- a) Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza, sono opportunamente rapportati alle percentuali di part time e agli eventuali mesi di servizio con le eccezioni di seguito specificate;
- b) Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1 gennaio 2020 salvo che sia diversamente disposto nell'accordo economico.

Art. 14

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



1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra elencate, la cui causale deve essere nettamente diversa, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.
3. A) attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa) attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o comunque di possibile pregiudizio per la salute;
- l'indennità spetta al personale esposto in via continuativa e diretta alle suddette situazioni potenzialmente lesive della salute del lavoratore, cui compete un'indennità giornaliera per le sole giornate nelle quali il dipendente è stato effettivamente esposto alle suddette situazioni;
- per il personale destinatario si prenderà a riferimento l'individuazione effettuata dagli accordi aziendali precedenti e precisamente il personale esterno dell'ufficio tecnico comunale comprensivo della figura del coordinatore; in sede di approvazione annuale della parte economica sarà aggiornato il personale effettivo beneficiario ed eventuali variazioni;
- il compenso giornaliero spettante per detta causale è determinato in € 5;

3. B) Attività disagiate:

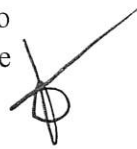
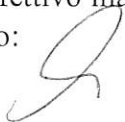
Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ...) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- svolgimento di mansioni che, per esigenze di funzionalità dei servizi, è reso in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, con esposizione continuativa rispetto agli altri prestatori di lavoro;
- svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
- per il personale destinatario si prenderà a riferimento l'individuazione effettuata dagli accordi aziendali precedenti e precisamente: messo comunale, assistente sociale, personale addetto agli accertamenti anagrafici (n.1), personale addetto alle pulizie (n.1); in sede di approvazione annuale della parte economica sarà aggiornato il personale effettivo beneficiario ed eventuali variazioni;
- il compenso giornaliero spettante per detta causale è determinato in € 3,00.

3. C) Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- economo comunale ed agenti contabili formalmente individuati, o altri dipendenti individuati con atto deliberativo annuale;
- l'importo della indennità viene calcolato in proporzione al valore medio mensile di denaro maneggiato, e in base ai giorni di effettivo maneggio, e su presentazione di rendiconto annuale da parte del Responsabile del servizio:



Media mensile dei valori maneggiati	Importo di indennità giornaliera
Fino ad € 1.500,00	€ 2,00
Fino ad € 5.000,00	€ 3,00

Art. 15

Maggiorazione oraria (art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000)

1. Al dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale è docuta una maggiorazione della retribuzione oraria il cui valore è stabilito dal comma 1 dell'art. 24 del CCNL del 14.09.2000.

Art. 16

Indennità particolari e specifiche responsabilità (art. 70-quinquies. Comma 2, del CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquis, comma2, del CCNL, di importo massimo non superiore ad € 350,00 annui lordi:
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruali di Ufficial di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità affidate agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli ornani di governo o di gestione, a seconda delle competenzs stabilite per legge); non compete ai titolari di Posizione organizzativa che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B,C,D che non risultino incaricate di P.O. viene riconosciuta una indennità secondo i seguenti criteri:

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Elenco delle fattispecie di responsabilità cui è connesso il riconoscimento economico accessorio (indennità per specifiche responsabilità)

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;

- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).

4. Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore massimo di 1.500,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 300,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 600,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 900,00 euro;
- Presenza, nella posizione funzionale, di oltre 7 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.500,00 euro.

5. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00
6. Al personale addetto allo sportello del cittadino, per le funzioni di cui alla lettera b), è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 200,00.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili, e sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o di cessazione (è mese effettivamente prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
8. Tutte le quote nei commi precedenti relativi all'art. 16 saranno oggetto di verifica, di sostenibilità economica nella contrattazione economica aziendale.

CAPO VI – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 17

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lett. G), del CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi tecnici (art. 113 del D.lgs. 50/2016);
 - recupero evasione ICI (art.59, comma 1, lett.p), del D.lgs. 446/1997);
 - incentivo per accertamenti e riscossioni dell'Imposta municipale propria e della TARI (art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018;
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessione in sanatoria per progetti finalizzati a svolgere oltre l'orario di lavoro (art. 32, comma 40,del D.L.269/2003);
 - compensi ISTAT (art. 70-ter del CCNL).
2. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista dagli appositi Regolamenti comunali con atto del Dirigente o del titolare di Posizione organizzativa competente.

CAPO VII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 18

Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Conformemente a quanto previsto dal combinato disposto degli articoli 7, comma 4, lett. V) e 15, comma 4, del CCNL, alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 20% e non superiore al 30% dell'ammontare complessivo delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dalla macrostruttura del Comune.
2. Tali percentuali sono finalizzate a rendere gli incaricati di posizione organizzativa maggiormente orientati al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, rendendoli pienamente consapevoli e motivati alla copertura del loro ruolo professionale e strategico.
3. La quota di retribuzione di risultato attribuibile a ciascuna posizione organizzativa non può comunque eccedere il 50% della retribuzione di posizione ed è predeterminata di anno in anno in sede di assegnazione degli obiettivi e/o con Piano esecutivo di gestione, ai sensi dell'art. 40, comma 5, del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Sindaco che ha provveduto al conferimento dell'incarico medesimo, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* nel tempo vigente.
5. La valutazione positiva dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato fino al massimo determinato in sede di assegnazione degli obiettivi.

Art. 19 – Banca delle ore

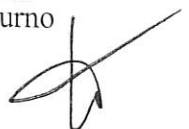
1. E' istituita la banca delle ore sulla base dell'art. 38 bis del CCNL 2000
2. Si conferma il limite massimo di 80 ore pro capite da usufruire su richiesta del singolo dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e da utilizzarsi possibilmente entro l'anno.
3. La differenza economica di trattamento per lo straordinario (riferito al monte ore dell'Istituto di cui al presente articolo) verrà liquidata entro il primo trimestre dell'anno successivo allo svolgimento)

Art. 20 – Reperibilità

1. La reperibilità, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, può essere istituita per le seguenti aree di pronto intervento:

- a) *servizi di stato civile (registrazioni decessi);*
- b) *servizi ambientali e tecnologici;*
- c) *servizi lavori pubblici e manutenzioni (cantiere).*

2. L'istituzione e la revoca del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. L'individuazione dei dipendenti da assegnare in turno di reperibilità è stabilita dai Responsabili di Servizio. Al dipendente è consegnato un telefono cellulare.
3. Il compenso per servizio di reperibilità, da liquidarsi con cadenza annuale entro il mese di marzo successivo a quello di maturazione, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
4. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 7 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. Per le giornate di reperibilità l'indennità viene stabilita nella misura di euro 11,00 per ogni turno non festivo di dodici ore, raddoppiata in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.



6. E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate a richiesta, con esclusione per le stesse ore della percezione del compenso di cui al comma 5.

Art. 21 – Flessibilità a debito dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano che a tutto il personale è riconosciuta la facoltà di utilizzo dell'orario flessibile così come disciplinato nell'apposito regolamento al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
2. Le differenze orarie scaturenti dall'istituto della flessibilità (in negativo) non possono essere aggiunte al congedo ordinario né tantomeno essere usufruite cumulativamente come *banca ore* finalizzata all'utilizzo di giorni di recupero e non possono superare la soglia delle 24 ore.
3. Oltre il termine ultimo indicato, in caso di saldo negativo le ore verranno conguagliate mediante la banca delle ore.
4. L'utilizzo dell'istituto della flessibilità a debito dovrà avvenire senza arrecare disservizi nei giorni di apertura degli uffici al pubblico e a tutti quei servizi che necessitano almeno della presenza di un operatore per essere erogati.
5. L'uso della flessibilità è limitata dall'orario di inizio dei singoli servizi e pertanto non sarà riconosciuto, ai fini dell'orario di lavoro l'ingresso in servizio prima del proprio orario di servizio. Fanno eccezioni ovviamente le situazioni di emergenza che si dovessero a qualsiasi titolo verificare, o qualsiasi situazione autorizzata dal Responsabile di riferimento.
6. Sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) *beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;*
 - b) *assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;*
 - c) *siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;*
 - d) *si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;*
 - e) *si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli minorenni di scuole secondarie;*
 - f) *siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.*

CAPO VII – Disposizioni Finali

Art. 22 – Economie del fondo

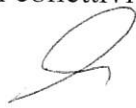
1. le parti concordano che tutte le eventuali economie derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali saranno così destinate :

-le economie di cui al fondo per lavoro straordinario e alla parte stabile del fondo vanno ad incrementare le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo;

-le economie relative alla parte variabile finanziate con le risorse di cui all'art.67, commi 4 e 5 ,lett. B) del CCNL del 21.05.2018 costituiscono economie di bilancio.

Art. 23 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.



2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

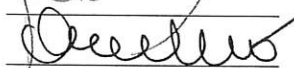
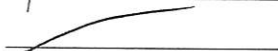
Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2020 – 2022.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente

Componente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. UIL - FPL

R.S.  Aziendale