

COMUNE DI LATIANO

PROVINCIA DI BRINDISI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2019 – 2021

(in applicazione del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018)

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL 20/12/2019

In data 20/12/2019 alle ore 11 : 00 presso la sede municipale del Comune di Latiano, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Segretario Generale - Dott.ssa Carmela Flore - Presidente;

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

- Melpignano Antonella

- Alfieri Alberto

- Rubino Margherita;

- Madaghiele Cosimo;

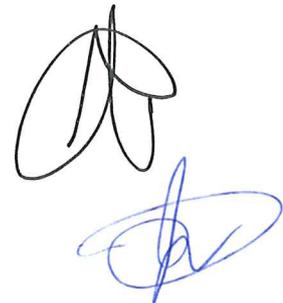
e la Delegazione di parte sindacale, giusta delega ai Rappresentanti Sindacali Unitari dell'8.11.2019, ciascuno per la propria sigla, delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. - FP: Patrizia Stella (delega Rubino)

C.I.S.L. - FP: Angela Serracca (delega Alfieri)

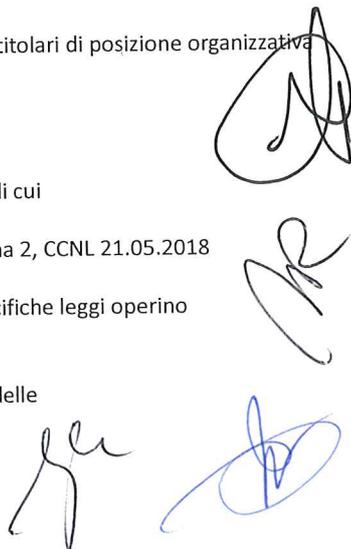
C.S.A.: Cattolico Lino (delega Melpignano)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune di Latiano, relativo all'anno 2019.



INDICE

TITOLO I - Disposizioni generali	
Art. 1 Campo di applicazione.....	pag. 4
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	pag. 4
TITOLO II - Relazioni sindacali	
Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali, obiettivi e strumenti.....	pag. 4
Art. 4 Interpretazione autentica clausole controverse.....	pag. 5
Art. 5 Tempi e procedure per la stipula del contratto decentrato integrativo	pag. 5
Art. 6 Monitoraggio e verifiche	pag. 5
Art. 7 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	pag. 5
TITOLO III – Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali	
Art. 8 Diritto di assemblea	pag. 6
Art. 9 Diritto di affissione	pag. 6
TITOLO IV - Rapporto di lavoro	
Capo I Disposizioni diverse	
Art. 10 Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.....	pag. 7
Capo II Istituti dell'orario di lavoro	
Art. 11 Motivi per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie	pag. 7
Art. 12 Orario multiperiodale e riduzione orario di lavoro	pag. 7
Art. 13 I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita	pag. 7
TITOLO V – Tipologie flessibili del rapporto di lavoro	
Art. 14 Telelavoro e lavoro agile.....	pag. 8
Art. 15 Contratto di somministrazione a tempo determinato.....	pag. 8
Art. 16 Contratto di formazione e lavoro.....	pag. 8
Art. 17 L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.....	pag. 8
TITOLO VI – Sezione per la Polizia Locale	
Art. 18 Indennità di servizio esterno.....	pag. 9
Art. 19 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	pag. 9
Art. 20 Indennità di funzione.....	pag. 9
Art. 21 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater CCNL 21.05.2018).....	pag. 9
TITOLO VII – Trattamento economico	
Capo I Lavoro straordinario e banca delle ore	
Art. 22 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario.....	pag. 9
Art. 23 Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore	pag. 10
Art. 23-bis Disciplina buoni pasto	pag. 10
Capo II Fondo risorse decentrate	
Art. 24 Disciplina delle risorse decentrate	pag. 10
Art. 25 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili	pag. 10
Art. 26 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	pag. 11
Art. 27 L'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.....	pag. 11
Art. 28 I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	pag. 12
Art. 29 La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	pag. 12
Art. 30 Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese	pag. 12
Art. 31 Indennità condizioni di lavoro	pag. 13
Art. 32 Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità di cui art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018	pag. 13
Art. 33 Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018	pag. 13
Art. 34 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	pag. 15
Art. 35 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	pag. 16
Art. 36 Differenziazione del premio individuale	pag. 16
Art. 37 Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018	pag. 17
Art. 38 Risorse destinate ai messi notificatori	pag. 17



Art. 39
Art. 40

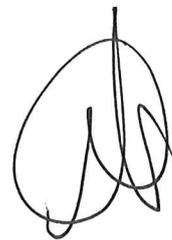
pag. 17
pag. 17

TITOLO VIII – Disposizioni finali
Art. 41 Disposizioni finali

pag. 18

Appendice
Criteri per la selezione del personale ai fini delle progressioni interne alla categoria

pag. 19



TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Latiano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione – lavoro, di somministrazione di lavoro, in quanto compatibili, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Le parti convengono che il presente contratto è conforme alle disposizioni legislative contenute nei decreti legislativi n.165/2001 e n.150/2009 e ss.mm. ed ii. e disciplina tutte le materie rimesse a tale livello dall'art.7, comma 4, del CCNL del 21.05.2018.

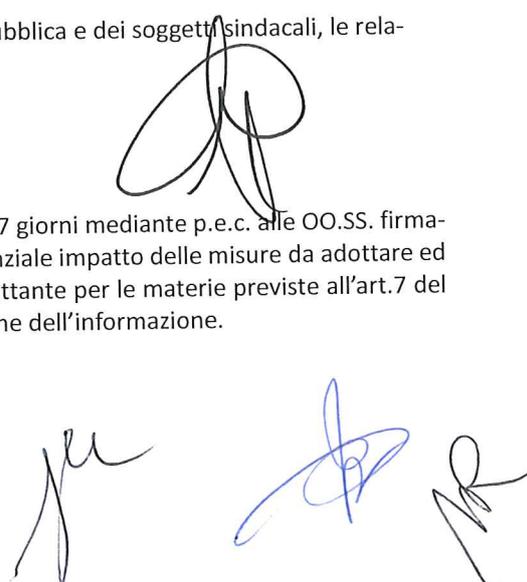
Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha validità triennale e produce i suoi effetti dal 1° gennaio 2019 sia per la parte normativa che per la parte economica.
2. Sono comunque fatte salve:
 - a) le specifiche clausole di decorrenza contenute nei successivi articoli del presente contratto;
 - b) le modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - c) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - d) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti a mezzo PEC, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, con modifiche e dall'art.40 del d.lgs. n.165/2001 e dalla contrattazione nazionale, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a. informativa (art. 4 CCNL 21/05/2018);
 - b. confronto (art. 5 CCNL 21/05/2018);
 - c. contrattazione integrativa;
 - d. intervento dell'Osservatorio Paritetico nazionale.
3. Con riferimento all'informazione è data sempre in via preventiva almeno 7 giorni mediante p.e.c. alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art.7 del CCNL 21.5.2018 è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.



Art. 4

Interpretazione autentica clausole controverse

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 21.05.2018, sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
3. Al fine di cui al comma 2, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta normalmente a mezzo p.e.c o in caso di impossibilità a mezzo lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa.
4. In caso di mancato accordo su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 21.5.2018, per acquisirne un parere.

Art. 5

Tempi e procedure per la stipula del contratto decentrato integrativo

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del d.lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del d.lgs. n. 165/2001 e del presente CCI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Acquisito il parere favorevole senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. L'Amministrazione Comunale è tenuta a trasmettere all'ARAN, per via telematica, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa.

Art. 6

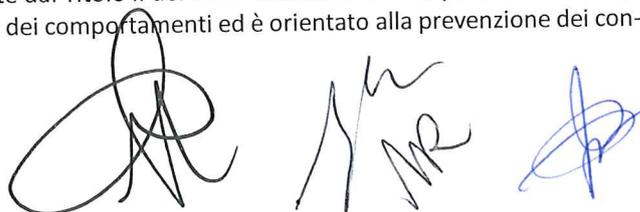
Monitoraggio e verifiche

1. Le parti convengono che almeno una volta l'anno – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 4 dell'art. 2 del presente contratto, o, comunque, su richiesta di una delle parti – la delegazione trattante si riunisca per verificare lo stato di attuazione del CCI e per esaminare le ricadute delle clausole contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.
2. L'Amministrazione comunale, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuta a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

Art. 7

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali - previste e disciplinate dal Titolo II del CCNL 21.05.2018 - è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.



2. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

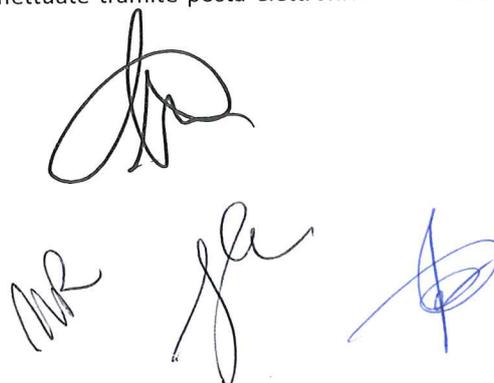
TITOLO III ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art. 8 Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 5.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale almeno tre giorni prima che provvederà a comunicarlo al Sindaco, ad ogni Responsabile di Settore ed al Segretario Generale.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
5. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi o essenziali nelle unità operative.
7. L'Amministrazione Comunale provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini – utenti circa gli orari di chiusura al pubblico degli uffici.

Art. 9 Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite posta elettronica certificata e successivamente protocollate.



TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Disposizioni diverse

Art. 10

Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione Comunale, per il tramite del Responsabile della Struttura incaricato della qualifica di Datore di lavoro ex d.lgs. 81/2008, si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del predetto d.lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.
2. Le parti, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
3. Negli incontri di cui al precedente comma l'Amministrazione Comunale darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

Capo II
Istituti dell'orario di lavoro

Art. 11

Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 12 mesi l'arco temporale di cui al comma precedente indicando le motivazioni.

Art. 12

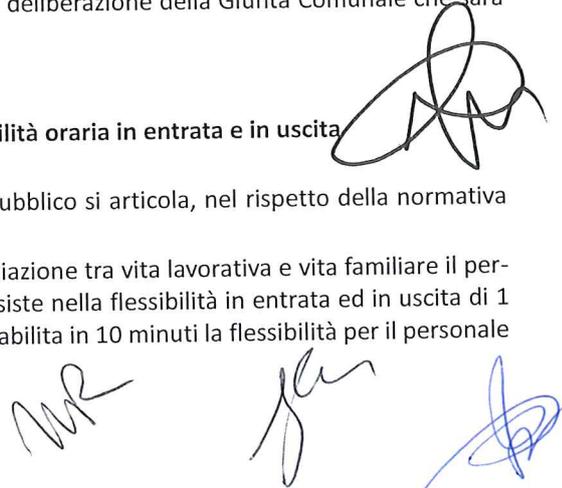
Orario multiperiodale e riduzione orario di lavoro

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), del CCNL, 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 e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
4. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale ai sensi dell'art 17 del C.C.N.L. 95/97 è confermata la riduzione di orario fino a complessive 35 ore medie settimanali, secondo i principi regolatori della graduale riduzione concordata con le parti, nel rispetto dell'art. 22 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999.
5. Le parti convengono e si impegnano, comunque, prima di applicare quanto stabilito al comma 1 a riesaminare, in ossequio a quanto stabilito dal comma 4 del citato art. 22 del CCNL, la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali successive modifiche legislative riguardanti la materia.
6. Le parti convengono, altresì, che l'istituto sarà regolato da apposita deliberazione della Giunta Comunale che sarà adottata su proposta condivisa.

Art. 13

I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. L'orario di lavoro, funzionale all'orario di servizio e di aperture al pubblico si articola, nel rispetto della normativa vigente secondo le norme del CCNL.
2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 1 ora, da ripartirsi mezz'ora prima e mezz'ora dopo, mentre rimane stabilita in 10 minuti la flessibilità per il personale della Polizia Locale e scuola BUS.



3. La flessibilità usufruita in entrata deve essere recuperata preferibilmente in giornata, posticipando, per un ugual numero di minuti l'uscita. Tale recupero, nel caso di giornata di rientro, può avvenire anche all'entrata o all'uscita del turno pomeridiano.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, 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 e l'orario al pubblico del servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.5.2018;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
5. Le casistiche individuate nel precedente comma 4 sono da ritenersi puramente indicative e non esaustive.

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14 Telelavoro e lavoro agile

1. Nel caso in cui l'Amministrazione Comunale intenda attivare un progetto di telelavoro e lavoro agile, sarà cura delle parti, con un apposito accordo da stipulare in sede di contrattazione decentrata, stabilire l'entità dei rimborsi da corrispondere per le spese che il lavoratore sosterrà per consumi energetici e telefonici, oltre a definire l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione.

Art. 15 Contratto di somministrazione a tempo determinato

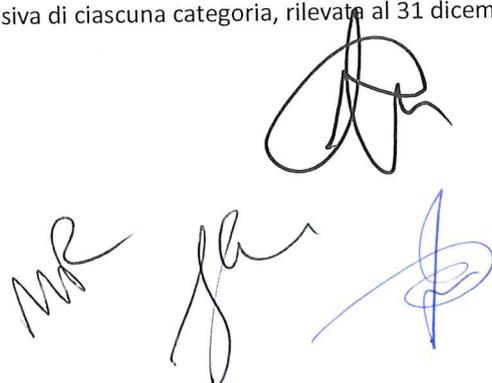
1. Nel caso in cui l'Amministrazione Comunale intenda far ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato, al personale si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato e gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 16 Contratto di formazione e lavoro

1. Qualora l'Amministrazione Comunale opti per l'utilizzo di lavoratori mediante i contratti di formazione e lavoro, le parti, prima dell'avvio della procedura, si incontrano per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCI, incrementando le risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento del progetto, compatibilmente con la normativa vigente in materia di spesa del personale e con le condizioni economiche-finanziarie del Comune ove impongano il rispetto di specifiche norme di legge.

Art. 17 L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Le parti si impegnano ad individuare, con un apposito accordo, sentito anche il Comitato Unico di Garanzia nominato ai sensi della Delibera G.C. n. 116/2018 per le pari opportunità, istituito ai sensi dell'art.57, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, i casi per i quali è possibile elevare il contingente fissato del 25% di rapporti a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo, sulla base della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.



TITOLO VI
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 18
Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56 – *quinquies* del CCNL del 21/05/2018 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità, la stessa verrà erogata nella misura prevista dal CCNL al personale di vigilanza che renderà prestazione lavorativa giornaliera in servizio esterno per almeno i 2/3 dell'orario giornaliero di servizio.
3. Al personale che svolgerà il medesimo servizio esterno per almeno i 2/3 dell'orario giornaliero, spetterà una indennità giornaliera, stabilita nella misura di € 4,00, .
4. L'importo della indennità di cui al comma precedente, nei limiti indicati dall'art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 21.05.2018, potrà essere ridefinito in sede di contrattazione annuale sull'utilizzo del Fondo delle Risorse Decentrate.
5. Considerata la fonte contrattuale istitutiva di tale istituto la corresponsione avverrà con cadenza mensile, unitamente alle indennità di turno e di reperibilità.

Art. 19
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. La disciplina prevista dall'art. 56-ter del CCNL sarà oggetto di successivo accordo sindacale previa apposita regolamentazione che ne individui le modalità organizzative.

Art. 20
Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56 - *sexies* del CCNL viene erogata al personale cui sono previamente attribuiti dal comandante della Polizia Locale dei compiti di responsabilità connessi al ruolo, in analogia a quanto disciplinato per il restante personale come riportato al successivo art. 32 del presente.
2. Per il valore individuale dell'indennità, si rinvia ai pesi di cui all' ex art. 17 (art. 70 *quinquies* comma 2 del C.C.N.L. del 21.05.2018)

Art. 21
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater CCNL 21.05.2018)

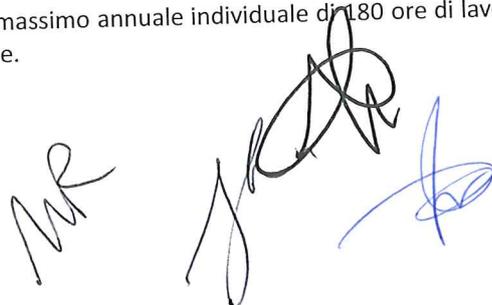
1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative.

TITOLO VII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I
Lavoro straordinario e banca delle ore

Art. 22
L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. La disciplina dell'orario di lavoro rientra nelle prerogative datoriali nei limiti delle disposizioni del CCNL vigente.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che è confermato il limite massimo annuale individuale di 180 ore di lavoro straordinario non avvalendosi della facoltà di derogare a tale limite.
3. Il lavoro straordinario verrà erogato trimestralmente.



Art. 23

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, giusto art. 38-bis del CCNL del 14/09/2000.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, nel limite massimo autorizzabile per lavoro straordinario, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 23 bis

Disciplina dei buoni pasto

1. La disciplina dei buoni pasto farà riferimento alla contrattazione nazionale ed è individuata dagli art. 45-46 del CCNL del 14/09/2000;
2. I buoni pasto vengono erogati al personale con cadenza trimestrale.
3. L'amministrazione si impegna alla rideterminazione del valore del buono pasto che dovrà prevedere un importo che sia pari alla somma che l'Ente avrebbe dovuto sopportare se avesse deciso di attivare un proprio servizio mensa (solo i due terzi del costo convenzionale del pasto).

Capo II

Fondo risorse decentrate

Art. 24

Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina prevista dagli articoli 68 del CCNL 21.5.2018, salvaguardando le indennità collegate alla prestazione fissa e continuativa.

Art. 25

Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. L'ammontare del fondo per le risorse decentrate è determinato annualmente con apposito atto gestionale.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
 - a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nel Comune sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
5. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
 - b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
 - c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.



la percezione dell'indennità di reperibilità.

6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000.
7. L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, del CCNL per il numero dei turni di reperibilità nel mese, nonché della misura dell'indennità di cui al comma 1 del CCNL, avviene secondo le modalità previste dall'art.8, comma 5 del CCNL 21.5.2018, con specifico accordo annuale, in assenza del quale resta confermata la disciplina prevista dal CCNL.

Art. 31

Indennità condizioni di lavoro

1. In via sperimentale è fatta salva la possibilità delle parti di rivedere i contenuti in sede di contrattazione annuale, gli enti corrispondono una unica indennità "condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come rilevabili dal DUVRI aziendale per più di sei mesi nel corso dell'anno anche non consecutivi.
3. Sono considerate attività disagiate quelle che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti esposti in modo costante e rilevante a fattori di effettivo disagio sotto il profilo spaziale o temporale in modo da condizionarne l'autonomia ed i normali ritmi di vita. Si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno anche non consecutivi. Qualora necessario sarà la Conferenza dei Responsabili di settore ad individuare il personale disagiato adottando criteri uniformi per tutto l'ente da sottoporre all'esame delle OO.SS., tenendo conto anche di eventuali richieste pervenute dai dipendenti.
4. A titolo non esaustivo ma meramente esemplificativo di seguito si descrivono alcune condizioni di lavoro indicative di situazioni particolarmente disagiate o che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità personale:

N.	descrizione della condizione di disagio: esempi
1	orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro.
2	attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro.
N.	descrizione della condizione di rischio: esempi
1	prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto con automezzi e/o altri veicoli con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
2	prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento

5. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile. Per la misura dell'indennità giornaliera si tiene conto della media giornaliera come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. Per la Polizia Locale gli importi sono ricostruiti dai verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti.
6. L'indennità unica viene quantificata come di seguito schematizzato:

Attività	Valore indennità giornaliera	Note (media su base annuale)
Rischio	€ 2,00	
Disagio	€ 2,00	
Maneggio valore	€ 1,00	Media giornaliera da 0 a € 500
	€ 2,00	Media giornaliera da 501 a € 1.500
	€ 2,50	Media giornaliera da € 1.501

Art. 32

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)



1. Destinazione definita in sede di contrattazione integrativa: € 13.000,00. Finanziamenti dei compensi.
Il presente regolamento viene a disciplinare le modalità di attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità introdotte dall'art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018. Gli oneri relativi al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità sono a carico del fondo delle risorse destinate al finanziamento del salario accessorio del personale. L'importo complessivo destinato all'istituto è determinato di anno in anno in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa. La specifica responsabilità può essere riconosciuta a quei dipendenti delle categorie B, C e D aventi almeno una delle seguenti caratteristiche:

- Dipendenti individuati formalmente come responsabili di uno o più procedimenti che hanno maggiore rilievo e/o più elevato grado di complessità soprattutto in termini di rilevanza esterna;
- Dipendenti investiti di specifici compiti di coordinamento di altri dipendenti.

Il presente regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa.

Destinatari del compenso sono i dipendenti comunali appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa.

2. Concorrenzialità dei trattamenti accessori. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità di responsabilità. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

3. Applicabilità dell'art. 70 comma quinquies comma 2 CCNL del 21.05.2018.

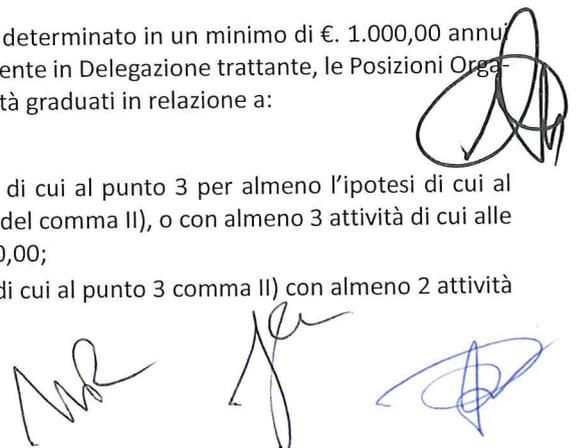
I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità, in presenza di un atto formale, che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabile del procedimento", atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001. Il compenso è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità alternative di seguito descritte:

- I. Esercizio di coordinamento di strutture o gruppi di lavoro stabili, che presuppongono il coordinamento di almeno due unità di personale oltre al coordinatore e che operano in ambiti di attività definiti con svolgimento di attività complesse non standardizzate;
- II. Partecipazione, con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti, intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di procedimenti e/o un'attività di interazione con soggetti esterni al Comune. In particolare, per processi complessi e rilevanti si intendono quelli che comportano almeno uno delle seguenti attività:
 - a. lo svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente;
 - b. lo svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di una specifica normativa e un continuo aggiornamento;
 - c. lo svolgimento di fasi di processi complessi non standardizzati che coinvolgono altri servizi del Comune o altri soggetti esterni;
 - d. effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultanti da apposito atto formale con validità annuale.

4. Compensi

Il compenso per le specifiche responsabilità del presente articolo è determinato in un minimo di €. 1.000,00 annui e massimo di euro 3.000,00 nei limiti degli importi stabiliti annualmente in Delegazione trattante, le Posizioni Organizzative individuano i dipendenti aventi diritto alla relativa indennità graduati in relazione a:

- 1) Responsabilità di procedimenti di particolare complessità di cui al punto 3 per almeno l'ipotesi di cui al comma I) e almeno 1 attività di cui alle lettere a), b) c) e d) del comma II), o con almeno 3 attività di cui alle lettere a), b) c) e d) del comma II): assegnazione di €. 3.000,00;
- 2) Responsabilità di procedimenti di particolare complessità di cui al punto 3 comma II) con almeno 2 attività di cui alle lettere a) b) c) e d): assegnazione €. 2,000,00;



- 3) Responsabilità di procedimenti di particolare complessità di cui al punto 3 comma II) con almeno una delle attività di cui alle lettere a) b) c) e d) €. 1.000,00 o l'ipotesi di cui al solo comma I);

L'indennità è commisurata in dodicesimi al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi congedo parentale e per periodi di malattia con le modalità di cui alla legge 133/2008. Le indennità in parola hanno scadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno.

5. Tempi e modalità di conferimento

Entro il mese di gennaio di ogni anno e sulla base delle risorse disponibili, i responsabili delle aree, uffici e servizi, adottano un provvedimento organizzativo motivato che individua i destinatari dei compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità, fatto salvo l'incarico di ufficiale di stato civile - anagrafe ed elettorale ed ufficiale giudiziario di competenza specifica del Sindaco.

Il provvedimento motivato, a pena nullità, dovrà indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano alle lettere a), b) e c) del punto 4 del presente articolo che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.

Tali provvedimenti vengono trasmessi all'Ufficio Ragioneria per la relativa liquidazione con la decorrenza ivi indicata e fino a disposizione contraria.

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

In ogni caso le indennità hanno scadenza annuale, pertanto si decade dal diritto alla corresponsione degli emolumenti accessori il 31 dicembre di ogni anno, fatta salva la possibilità di nuova individuazione.

- I compensi previsti al precedente articolo verranno calcolati applicando la percentuale di competenza da calcolarsi in proporzione al numero dei dipendenti che li maturano ed all'importo disponibile che non dovrà essere inferiore al minimo (€ 1.000,00).

In attesa di atto formale di individuazione non sarà presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.

Art. 33

Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, non titolari di posizione organizzativa e che non usufruiscono di analoga indennità, attribuite con atto formale dell'Amministrazione, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, danno titolo ad un compenso massimo definito in € 350,00 annui lordi.
2. L'indennità è quantificata in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Art. 34

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Destinazione definita in sede di contrattazione integrativa: € 18.576,13.
Le parti concordano che le risorse del Fondo, non utilizzate per il finanziamento degli istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale/decentrata, siano interamente destinate ad incentivare la performance organizzativa. Eventuali risorse di parte stabile e variabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata ad incentivare la performance organizzativa di cui all'art. 68 comma 2 a).
2. La distribuzione delle risorse a ciò destinate avviene proporzionalmente alla votazione conseguita, a seguito di valutazione, secondo il sistema di misurazione della performance adottato dal Comune di Latiano.
3. La quota per l'apporto funzionale è soggetta a detrazioni, secondo il criterio della progressività, al determinarsi di assenze dal servizio a qualsiasi titolo ad eccezione delle assenze per detrazioni per assenze sono così determinate:
 - Festività soppresse e ferie e riposi compensativi;
 - Assenze per malattie con ricovero ospedaliero e/o infortuni sul lavoro;
 - Astensione obbligatoria per maternità;
 - Permessi ex legge 104/1992.

Le detrazioni per le assenze sono così determinate:

- fino a 15 giorni assenza: nessuna detrazione;
- da giorni 16 a giorni 30 assenza : detrazione pari a 3%;
- per ogni ulteriore giorno di assenza: detrazione dello 0,7%;
- per assenze superiori a giorni 168: detrazione del 100%.

4. Si applica l'art. 55 c. 11 del CCNL FL 2016-2018.

5. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

6. La predetta finalità è realizzata mediante incentivazione della produttività con la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva).

7. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione.

8. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'ente (DUP), tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D. Lgs. n. 150/2009.

9. Le risorse destinate a compensare la *performance* di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, e suddiviso per categoria;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Peso posizione
A	100
B1	120
B3	130
C	150
D	170

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le risorse complessivamente destinate alle *performance* organizzativa sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario; tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti applicato al personale appartenente ad ogni settore, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

10. La valutazione sull'apporto individuale di ogni collaboratore da parte dei responsabili dei servizi va effettuata tenendo conto della effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui da cui dovranno essere detratte tutte le assenze con eccezione dei congedi ordinari, riposi compensativi, donazione sangue, lutto, permessi sindacali e infortunio.

Per l'attribuzione dei compensi individuali i responsabili dei servizi entro il primo trimestre di ogni anno, provvedono a compilare per ogni dipendente una scheda di valutazione nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nell'ente.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg, con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal responsabile del servizio per la revisione o la conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Art. 35

Criteria generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. I dipendenti che usufruiscono incentivi rivenienti da disposizioni di legge, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di produttività, legata alla *performance* individuale, come segue:

Compensi di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota premio <i>performance</i> individuale
Fino a € 3.000	0%
Da € 3.001 a € 5.000	5%
Da € 5.001 a € 7.000	8%
Da € 7.000 a € 15.000	12%
Oltre € 15.000	20%

2. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale a cui non è stata applicata la decurtazione di cui sopra.

Art. 36

Differenziazione del premio individuale

1. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è fissata nella misura del 30 % del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo il sistema di valutazione dell'ente.
2. Le parti individuano nella misura massima del 10% il personale destinatario della quota di cui al comma 1. In sede di accordo annuale sarà stabilita la percentuale effettiva nei limiti precedentemente indicati.
3. I destinatari saranno individuati tra il personale dipendente che avrà ricevuto la valutazione più elevata fino al raggiungimento dei numeri di cui al precedente comma 2. In caso di parità sarà data priorità a coloro che non siano mai stati destinatari della maggiorazione di cui al comma 1. In caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio e successivamente della maggiore età anagrafica.
4. La percentuale di cui al comma 2 potrà essere variata in sede di accordo annuale di destinazione delle risorse decentrate.

Art. 37

Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018

1. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:
 - a) incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art. 113 del d.lgs. n.50/2016;
 - b) risorse derivanti dalla applicazione 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 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario).
2. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:
 - a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
 - b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.
3. Le relative somme, analogamente a quelle derivanti dall'Art.67 comma 3 lett. a), ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.



Art. 38

Risorse destinate ai messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 20% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Amministrazione Comunale.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile di settore/servizio.

Art. 39

1. Le indennità di cui agli art. 56 sexies, art. 70 quinquies comma 1 e art. 70 quinquies comma 2 del CCNL del 21/05/2018 non sono cumulabili.

Art. 40

1. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dalle vigenti disposizioni di Legge o di CCNL.

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI

Art. 41 Disposizioni finali

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

APPENDICE

CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI INTERNE ALLA CATEGORIA

1. Disposizioni generali

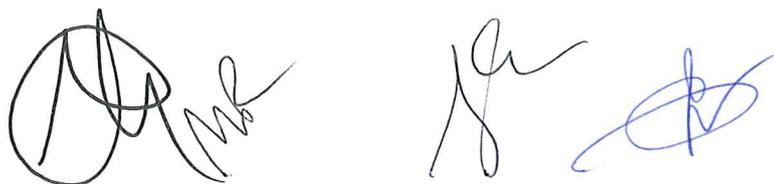
Le progressioni economiche (d'ora in avanti definite PEO) sono disciplinate dalla presente regolamentazione che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 16 CCNL 21 maggio 2008 e dal presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI).

Le PEO sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati significativi per l'amministrazione.

Le PEO sono effettuate sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti.

In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove PEO, nel rispetto delle disposizioni del presente CCI.

2. Requisiti di partecipazione



Possono partecipare alla selezione per le PEO i soggetti che risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.

Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, un'anzianità di servizio, a tempo determinato o indeterminato, di almeno 24 mesi, nonché di almeno 24 mesi nella posizione economica. E' utile a tal fine l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1 c. 2, D.Lgs. n. 165/01. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro.

Non possono partecipare alla selezione i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento. Il dipendente a cui siano state, nell'ultimo biennio, comminate sanzioni disciplinari non può partecipare alla selezione.

3. Criteri di valutazione

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato dalla valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto (ad es. 2015-2017 per la selezione attivata nel 2018), secondo le modalità stabilite in attuazione del CCI.

La valutazione di tale punteggio avrà un peso sulla valutazione complessiva pari al 60% del totale.

La restante quota del 40% verrà ripartita in ossequio ai criteri riportati nell'allegato A1 del precedente CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio sarà utilizzata la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto utilizzando il valore di punteggio medio fino alla 4ª cifra decimale della valutazione della performance relativa all'ultimo triennio.

A parità di punteggio complessivo attribuito, avrà precedenza il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria.

A parità di anzianità di servizio nella stessa categoria avrà precedenza la maggiore età anagrafica.

4. Procedimento

Ciascun dipendente dovrà compilare una dichiarazione in autocertificazione ai sensi della legge 445/2000 in merito alla media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

Può essere prevista una forma di verifica per eventuali controlli o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa valutazione può essere rimessa a un apposito collegio/commissione di valutazione.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita e approvata la graduatoria e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati.