



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2019/2021 DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI NARCAO
(Enti senza dirigenza)**

PARTE NORMATIVA

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures in black ink. A circular official stamp is visible, partially overlapping the signatures. The stamp contains the text "MUNICIPALITÀ DI NARCAO" and "COMUNE DI NARCAO". Below the stamp, there is a small, bold letter "I".

In data 23 DICEMBRE 2019 alle ore 10:00, presso la sede del Comune di Narcao, si sono riuniti:

Per la parte datoriale:

Ilaria Ibba – Responsabile Servizio finanziario e amministrativo - Presidente



Gianroberto Cani - Responsabile servizio tecnico – componente

Emmi Frau – Responsabile servizio sociale – componente



Franco Liggi – Responsabile servizio farmacia

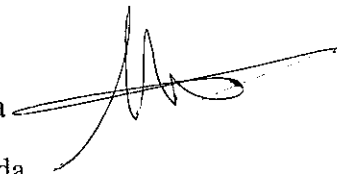
Per la parte sindacale:

CISL – Stefano Garau

CGIL – Giovanni Zedde

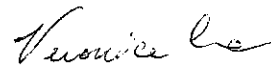
Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.):

Massimo Cara



Luciano Deidda

Veronica Cara

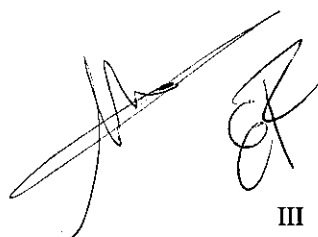
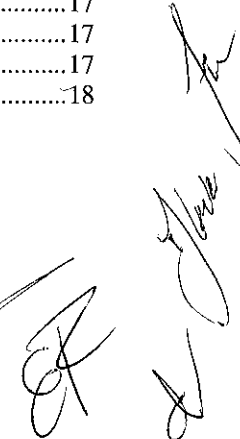


Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegata Contratto collettivo integrativo del Comune di Narcao.



| | |
|---|----|
| Capo I | 4 |
| INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA | 4 |
| Art. 1 Finalità e principi | 4 |
| Art. 2 Vigenza ed ambito di applicazione | 4 |
| Capo II | 4 |
| CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (CD. PRODUTTIVITA') | 4 |
| Art. 3 Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale | 4 |
| Art. 4 La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale | 7 |
| Capo III | 7 |
| LE ALTRE INDENNITÀ | 7 |
| Art. 5 Indennità per le condizioni di lavoro | 7 |
| Art. 6 Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018 | 8 |
| Art. 7 Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti | 10 |
| Art. 8 Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale | 11 |
| Art. 9 Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo | 12 |
| Art. 10 Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 | 13 |
| Art. 11 Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici | 13 |
| Art. 12 Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate | 13 |
| Art. 13 Incentivazione del personale in telelavoro | 13 |
| Art. 14 Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati | 14 |
| Art. 15 Piani di razionalizzazione e risparmio | 14 |
| Art. 16 Ripartizione del fondo per le risorse decentrate | 14 |
| Art. 17 Integrazione della disciplina per la reperibilità | 15 |
| Art. 18 Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa | 15 |
| Capo IV | 15 |
| LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI | 15 |
| Art. 19 Le progressioni orizzontali | 15 |
| Capo V | 16 |
| LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO | 16 |
| Art. 20 La flessibilità oraria | 16 |
| Art. 21 La Banca delle Ore | 16 |
| Art. 22 Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili | 17 |
| Art. 23 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi | 17 |
| CAPO VI | 17 |
| LA COSTITUZIONE DEL FONDO | 17 |
| Art. 24 Integrazione della parte variabile del fondo | 17 |
| Capo VII | 17 |
| CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI | 17 |
| Art. 25 Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo | 17 |
| Art. 26 Norme finali | 18 |



 III

CAPO I

INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA



Art. 1 Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

Art. 2 Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

CAPO II


CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (CD. PRODUTTIVITA')

Art. 3 Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale



1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o dalla comunità montana e/o da altra forma di gestione associata.
2. Il 30 % (Importo minimo modificabile in aumento in sede di contrattazione annuale) della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.
3. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:
4. Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal Nucleo o OIV e sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo);
5. Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai dirigenti (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti dai responsabili). Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti (o responsabili). Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al dirigente o responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo).
6. Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Dirigente (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti dal Responsabile) nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. Questi compensi vengono assegnati sulla base della attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi effettuato dalla giunta o dal segretario (direttore generale negli enti in cui tale figura è presente) in relazione alla importanza dello stesso; nel progetto viene indicato il rilievo dell'apporto richiesto ai singoli dipendenti. Essi sono

 5

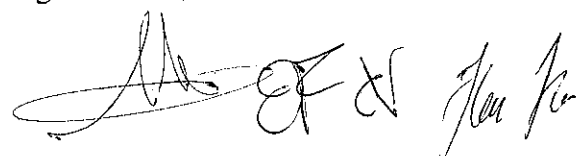


ripartiti, in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti, a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti (o responsabili) (cd incentivi per progetti).

7. L'attribuzione delle risorse di cui alla lettera b) del precedente comma 3 (obiettivi assegnati dai dirigenti a tutto il personale) avviene attraverso la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 6.
8. Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti (ovvero i responsabili negli enti in cui non vi sono dirigenti) assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 3 al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 3, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.
9. L'inquadramento giuridico è calcolato, ai fini di cui al comma 4 del presente articolo, con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale, sulla base della seguente tabella:

| Posizione giuridica | Peso |
|---------------------|------|
| A1 | 0,95 |
| B1 | 1,00 |
| B3 | 1,06 |
| C1 | 1,13 |
| D1 | 1,25 |
| D3 | 1,45 |

10. Il Servizio Personale definisce sulla base dei fattori di cui ai precedenti commi 6 e 7, i compensi attribuibili ai singoli dipendenti e li comunica ai dirigenti (responsabili negli enti che sono privi di dirigenza) ed ai singoli dipendenti, unitamente ai compensi attribuibili ai singoli dipendenti sulla base della lettera c) del precedente comma 3.
11. Ai fini della assegnazione dei compensi di cui al precedente comma 3 il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.
12. Il Nucleo di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anche tenendo conto delle specifiche relazioni realizzate dai Dirigenti (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti i responsabili), nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati. I compensi saranno erogati in misura proporzionale al punteggio ricevuto.
13. Le economie derivanti dalla applicazione del precedente comma 9, sono portate in aumento alle risorse ridestinate alla performance individuale del medesimo anno.
14. La valutazione è effettuata dal Dirigente (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti dal responsabile), anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione



delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda di valutazione.

15. Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 3 del presente articolo in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

Art. 4 La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. Ai sensi del comma 3 dell'art. 69 del CCNL 21.01.2018, per il personale che consegue le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla Performance, che si aggiunge alla quota ordinaria del premio acquisito in relazione all'esito della valutazione.
2. La maggiorazione è uniformemente distribuita al personale, che ha conseguito nella Performance Individuale una valutazione non inferiore a 60 .
3. La quota di maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ed è assegnata a parità di punteggio al 25% del personale.
4. Qualora il numero dei dipendenti con valutazione più alta, dovesse superare il 25% si dovrà comunque garantire l'erogazione della quota di maggiorazione ad almeno un dipendente per Servizio sempreché abbia ottenuto una valutazione non inferiore a 80.

5. A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- a. non aver mai percepito la maggiorazione;
- b. minore età anagrafica;
- c. sorteggio;



CAPO III

LE ALTRE INDENNITÀ

Art. 5 Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura giornaliera di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in 2,00 euro per le attività disagiate, in 2,10 euro per quelle rischiose, in 1,20 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano fino a 10.000,00 euro annui ed in 2,00 euro per coloro che maneggiano oltre 10.000,00 euro annui. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 2,50 per giornata di effettivo impegno.
3. Per attività disagiate si intendono quelle già individuate dal contratto decentrato Anno 2017 sottoscritto in data 21/05/2018 che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato

B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente (o dal responsabile).

5. La liquidazione delle indennità condizioni di lavoro per attività disagiate e rischiose avrà cadenza mensile con eventuali conguagli nel mese successivo.
6. I dirigenti (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti i responsabili) attestano con cadenza mensile i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo, salvo per l'indennità di maneggio valori che sarà certificata con cadenza annuale.

Art. 6 Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018

1. L'art. 70 quinquies, comma 1, statuisce che per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. f) del CCNL del 21/05/2018 spetta alla contrattazione integrativa definire "i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità. L'attribuzione di tale indennità non può in nessun caso derivare dall'espletamento di attività coincidenti esclusivamente con le mansioni del lavoratore.
3. Per Specifiche Responsabilità si intendono quelle attività che implicano, in presenza di una pluralità di procedimenti, caratteristiche di:

Grado di complessità generale:

- ✓ Grado di complessità giuridica;
- ✓ Grado di complessità tecnica
- ✓ Grado di complessità gestionale

Complessità direzionali organizzative:

- ✓ Responsabilità organizzativa;
- ✓ Complessità incarico tecnico-organizzativo
- ✓ Strategicità

Rilevanza Interna ed Esterna:

- ✓ Grado relazioni esterne;
- ✓ Autonomia Professionale;
- ✓ Grado relazioni interne;

Responsabilità extra-contrattuali:

- ✓ Responsabilità Civile;
- ✓ Responsabilità Penale;
- ✓ Responsabilità Amministrativo - contabile;

Le fattispecie di specifiche responsabilità sono così individuate:

1. Responsabilità di preposizione a commissioni di concorso
2. Responsabilità di preposizione a commissioni di gara
3. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento)
4. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati specifici
5. Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività
6. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
7. Responsabilità di sistemi relazionali complessi



8. Responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche
 9. Responsabilità di gestione di risorse
 10. Responsabilità di attività sostitutiva
 11. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
 12. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione
 13. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
 14. Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni)
 15. Responsabilità di concorso decisionale
4. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza.
 5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Dirigente/Responsabile, che vi provvede mediante atto gestionale di assegnazione, nel quale provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità.
 6. Il Dirigente/Responsabile verifica al termine di ogni anno, ai fini del rinnovo dell'incarico per l'anno successivo, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione di compensi previsti dal presente articolo.
 7. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante l'utilizzo dell'allegata metodologia, come da scheda allegata.
 8. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta dall'individuazione nominale degli aventi diritto alla indennità prevista nel presente articolo, nonché dalla determinazione del budget presunto di spesa da sottoporre alla Delegazione Trattante in sede di riparto annuale delle risorse del Fondo.
 9. La misura della indennità verrà determinata mediante l'utilizzo del modello proporzionale, secondo la seguente procedura:
 Determinazione del budget;
 la ripartizione del budget in misura proporzionale.
 10. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
 11. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.



SCHEMA SPECIFICHE RESPONSABILITA'

| COGNOME | | NOME | | |
|-----------------------|---------------------------------|-----------|-------------|--|
| PROFILO | | CATEGORIA | | |
| SERVIZIO | | | | |
| SETTORE | | | | |
| COMPLESSITA' GENERALE | | | | |
| 1 | Grado di complessità giuridica | alto | parametro 5 | |
| | | medio | parametro 3 | |
| | | basso | parametro 1 | |
| 2 | Grado di complessità tecnica | alto | parametro 5 | |
| | | medio | parametro 3 | |
| | | basso | parametro 1 | |
| 3 | Grado di complessità gestionale | alto | parametro 5 | |
| | | medio | parametro 3 | |

| | | | | |
|---|--|-------|-------------|--|
| | | basso | parametro 1 | |
| COMPLESSITA' DIREZIONALI ORGANIZZATIVE | | | | |
| 1 | Responsabilità organizzativa | alto | parametro 5 | |
| | | medio | parametro 3 | |
| | | basso | parametro 1 | |
| 2 | Complessità incarico tecnico organizzativo | alto | parametro 5 | |
| | | medio | parametro 3 | |
| | | basso | parametro 1 | |
| 3 | Strategicità | alto | parametro 5 | |
| | | medio | parametro 3 | |
| | | basso | parametro 1 | |
| RILEVANZA INTERNA ED ESTERNA | | | | |
| 1 | Grado relazioni esterne | alto | parametro 5 | |
| | | medio | parametro 3 | |
| | | basso | parametro 1 | |
| 2 | Autonomia professionale | alto | parametro 5 | |
| | | medio | parametro 3 | |
| | | basso | parametro 1 | |
| 3 | Grado relazioni interne | alto | parametro 5 | |
| | | medio | parametro 3 | |
| | | basso | parametro 1 | |
| RESPONSABILITA' EXTRACONTRATTUALI | | | | |
| 1 | Responsabilità civile | alto | parametro 5 | |
| | | medio | parametro 3 | |
| | | basso | parametro 1 | |
| 2 | Responsabilità penale | alto | parametro 5 | |
| | | medio | parametro 3 | |
| | | basso | parametro 1 | |
| 3 | Responsabilità amministrativo-contabile | alto | parametro 5 | |
| | | medio | parametro 3 | |
| | | basso | parametro 1 | |
| Totale | | | | |

12. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 7 Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente (ovvero del Responsabile negli enti che sono sprovvisti di dirigenti), siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
2. ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
3. responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
4. compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
5. funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
6. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
7. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi

con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla giunta (ovvero dal direttore generale o dal segretario), previa informazione ai soggetti sindacali.

8. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350,00 annui (entro il tetto di 350,00).
9. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 6, non si darà corso alla erogazione della indennità di cui al presente articolo.
10. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
11. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti (ovvero dei Responsabili negli enti che sono sprovvisti di dirigenti) corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 8 Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018, si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante entro i 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto decentrato che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che non deve superare al 30% di quelli in servizio:



| Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D | Compensi annui |
|---|---|
| Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di ... | • Euro da 500 a 3.000,00 Euro 1.800,00 |
| Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante, nei seguenti ambiti: • 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); • 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di | • Euro da 500 a 3.000,00 |

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.
2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.

Art. 14 Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

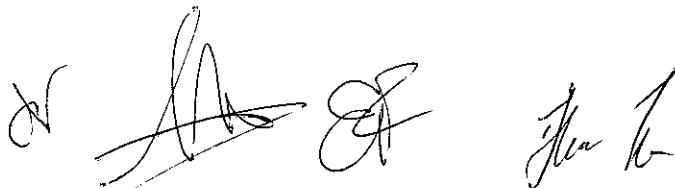
1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.
2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

Art. 15 Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011
2. Nella ripartizione di tali risorse un parte pari a 30% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal direttore generale (o dal segretario generale) su proposta dei dirigenti (ovvero dei responsabili negli enti sprovvisti di dirigenza) interessati e tale compenso è erogato per una quota pari al 10% sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 4. La restante quota del 70% è messa a disposizione di tutto il personale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 16 Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 7 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

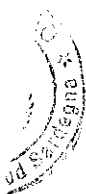


Art. 17 Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 13,00 euro e sarà liquidata con cadenza trimestrale su richiesta del dipendente che ha prestato il servizio vidimata dal responsabile del servizio competente.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Il limite può essere superato nel servizio di reperibilità della protezione civile che è aumentato sino a 10 volte al mese.

Art. 18 Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 15 % di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse è determinata nel seguente modo proporzionalmente al punteggio ottenuto
2. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore alla quota stabilita dal comma 1 i risparmi implementano i compensi destinati alla indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa nell'anno successivo. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore alla quota stabilita dal comma 1 i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.



CAPO IV

LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 19 Le progressioni orizzontali

1. L'istituto trova disciplina nel regolamento approvato con Delibera G.M. n. 80 del 10/11/2017 con le seguenti modifiche da apportare all'art.7 comma 4 lett. a):

| Titoli di studio, corsi qualificanti | CAT. A | CAT. B | CAT. C | CAT. D |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Punteggio massimo attribuibile | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Attestati e patentini di mestieri specifici | 5 | 1 | - | - |
| Diploma di qualifica professionale | 3 | 1 | - | - |
| Diploma di scuola secondaria di secondo grado | 3 | 2 | - | - |
| Ulteriore diploma di scuola secondaria di secondo grado | 1 | 1 | 1 | - |
| Laurea triennale nuovo ordinamento, diploma universitario, diploma di scuola diretta a fini speciali | 2,5 | 2,5 | 2,5 | - |
| Laurea specialistica, magistrale, diploma di laurea vecchio ordinamento | 3 | 3 | 3 | - |
| Master universitario di I livello | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Master universitario di II livello | 1,5 | 1,5 | 1,5 | 1,5 |
| Diploma di specializzazione | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 |
| Dottorato di ricerca | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Lauree ulteriori | 1 | 1 | 1 | 2 |

| | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Corso di perfezionamento | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Pubblicazioni scientifiche: punti 0,50 per pubblicazione (MAX 2 punti) | - | - | 1 | 2 |
| Corsi di formazione (con attestato): 1) Durata uguale o superiore a 20 ore (MAX 8 punti): a. con test finale superato positivamente: punti 1; b. senza test finale: punti 0,5; 2) Durata inferiore a 20 ore (MAX 5 punti): a. con test finale superato positivamente: punti 0,50; b. senza test finale: punti 0,25; | 2 | 4 | 5 | 8 |
| Partecipazione a congressi, convegni, seminari (MAX 7,5 punti): 1) come docente o relatore: punti 1; 2) come partecipante: 0,50 punti | 2 | 4,5 | 6 | 7,5 |
| Abilitazioni professionali conseguite previo esperimento di esame di Stato: | - | - | 0,5 | 0,5 |
| Attestati o abilitazioni varie (Es. ECDL informatico, abilitazioni linguistiche, etc): (MAX 4 PUNTO punti): 1 punto ad attestato o abilitazione. | 1,5 | 4 | 4 | 4 |
| | 30 | 30 | 30 | 30 |



CAPO V

LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20 La flessibilità oraria

1. Le amministrazioni possono prevedere, salvo che per il personale che presta la sua attività in turni, fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita di 60 minuti.
2. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il dirigente (ovvero con il responsabile), fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10 e 13. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

Art. 21 La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 22 Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D,Lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 23 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

CAPO VI

LA COSTITUZIONE DEL FONDO

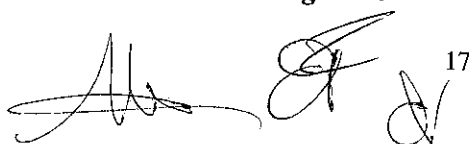
Art. 24 Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

CAPO VII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 25 Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

 17

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

Art. 26 Norme finali

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. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

