

COMUNE DI COLLEDARA

PROVINCIA DI TERAMO

e-mail	Telefono	Fax
comunedicolledara@virgilio.it	0861/698877	0861/698810

A

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2019/2021 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L'ANNO 2019

A

PREINTESA

- Serena Taglieri Presidente
- Dora Fantaconi
- Domenico Bonomo
-;

е

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
 - Franco Polisini
 -
 -
 -
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 - CISL Alberico Maccione
 - CGIL Amedeo Marcattilii.....
 -

si conviene e si stipula quanto segue:

M A

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

- 1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, tra cui:
- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);



- b) Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli articoli 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4:
- c) Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare gli articoli 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 59 del 22.06.2011;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, di cui al suddetto regolamento e alle successive modifiche approvate con atto n. 36 del 07.04.2017;
- g) CCNL comparto Regioni Autonomie Locali sottoscritti in data 06 luglio 1995, 13 maggio 1996, 31 marzo 1999, 1° aprile 1999, 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 09 maggio 2006, 11 aprile 2008 e 31 luglio 2009.

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

- 1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
- 2. Lo stesso ha durata triennale, dal 01.01.2019 al 31.12.2021 per quanto riguarda le materie di cui agli artt. 5 e seguenti, mentre ha durata annuale, per l'anno 2019, in riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II.
- 3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

ART. 3 – VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

- 1. Le parti convengono che, in occasione della sessione annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
- 2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

ART.4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI

- 1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
- 2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
- 3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie



Share the second

individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

ART. 5 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

- 1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
- 2. Le risorse variabili di cui all'articolo 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura stabilita dalla Giunta comunale mediante apposito atto di indirizzo, nella percentuale massima dell'1,2 percento del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, se, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
- 3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'articolo 67, comma 5, lettera b) CCNL saranno stanziate per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, sempreché risultino rispettati i vincoli vigenti in materia di costituzione del fondo risorse decentrate.

ART. 6 - STRUMENTI DI PREMIALITÀ

- 1. Conformemente alla normativa vigente e ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
- a. premi correlati alla performance organizzativa;
- b. premi correlati alla performance individuale;
- c. premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL;
- d. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9;
- e. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'articolo 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO II - CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

ART. 7 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA











- 1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
- 2.Nell'ambito della parte variabile possono essere previste, in particolare, le seguenti risorse aggiuntive:
 - Le risorse ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, per le quali, sussistendo la relativa capacità di spesa in bilancio, vengono messe a disposizione in sede di contrattazione integrativa per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso dell'anno, come previsto nel PEG/piano della performance (o analogo strumento di programmazione dell'Ente);
 - Le risorse (...eventualmente...) comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018 per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso dell'anno, come previsto nel PEG/piano della performance (o analogo strumento di programmazione dell'Ente).

ART. 8 – CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

- 1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nel commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto.
- 2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale;
- 3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance (o analogo strumento di programmazione dell'Ente), secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente.
- 4. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.
- 5. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 9 del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

A

ART. 9 - CRITERI GENERALI

- 1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
- 2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure dall'allegato A. considerando:
- ·a) le risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi firmativi.
 - ·b) periodo di permanenza nella posizione economica di almeno ventiquattro mesi.
- 3.L'importo complessivo da destinare al finanziamento delle progressioni orizzontali è deciso dall'amministrazione comunale; e per il personale di categoria D e per il restante personale Cat C e/oB);
- 4. Qualora non siano presenti le valutazioni degli ultimi tre anni, si effettuerà la media delle valutazioni presenti e il relativo valore sarà riparametrato sul triennio.
- 5. L'attribuzione dellla progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;
- 6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

ART. 10 - PRINCIPI GENERALI

- 1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
- 2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto e/o part time.
- 3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari quali, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- 4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO.
- 5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
- 6. Tutti gli istituti economici, disciplinati dal presente contratto decentrato integrativo, si applicano dal 1° gennaio 2019.

ART. 11 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ARTICOLO 70-BIS CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

A de

A



W



- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno di effettivo servizio;
- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno di effettivo servizio;
- Espletamento di maneggio valori:

Fasce di Valori mensili	Importo spettante per giorno di effettivo servizio
Fino a € 1.000,00	€ 1,00
Da € 1.000,01 a € 3.000,00	€ 1,50
Oltre € 3.000,01	€ 2,00

- 2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci con un massimo di euro 5,00 al giorno.
- 3. Vengono individuati di seguito i criteri il cui ricorrere determinano la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro:
- a) **Disagio**. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:

Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso

sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Tenuto anche conto della peculiarità del servizio, si individuano le seguenti situazioni rilevanti ai fini dell'erogazione dell'indennità in argomento, da rapportare in funzione alla presenza in servizio: autisti scuolabus che, in funzione della particolare articolazione oraria a salvaguardia del mantenimento degli standard dei servizi erogati, si rendono disponibili al prolungamento dell'orario di lavoro e/o alle sostituzioni anche impreviste.

- b) Rischio. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
- Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a

determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o.

comunque, di possibile pregiudizio per la salute, ravvisabili anche dal Documento di valutazione

dei rischi di cui al D.Lgs. 81/2008;

- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
- si dà atto che le mansioni e le condizioni di lavoro alle quali risulta riconosciuta l'indennità in argomento, relativamente al personale delle attuali Aree tecniche "Lavori pubblici Manutenzione del territorio Ambiente Protezione civile", sono le seguenti:
- a. operaio generico;
- b. esecutore specializzato;

A

M

1

- c. capo operaio / collaboratore tecnico;
- d. autista mezzi pesanti;
- e. esecutore operaio.
- c) Maneggio valori Al fine della effettiva incidenza della presente causale, il dipendente deve essere stato nominato agente contabile e deve essere adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori.
- 4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza esclusiva dei singoli Responsabili e viene erogata mensilmente (mese successivo) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

ART. 12 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Dirigenti/Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il Responsabile dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Autonomia e responsabilità:

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3 =Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

- c.1 = Responsabilità di processo;
- c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile del servizio.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato dal competente Responsabile applicando i criteri di cui all'unita scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in

A

A





maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL)

a)	AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ	Max punti n. 15
1)	Autonomia operativa	5
2)	Grado di responsabilità	5
3)	Livello di responsabilità istruttoria	5

b)	RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15	
1)	Responsabilità procedimenti di spesa	5	
2)	Responsabilità di coordinamento	5	
3)	Responsabilità realizzazione piani di attività	. 5	

c)	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1)	Responsabilità di processo	5
2)	Responsabilità di sistemi relazionali complessi	5
3)	Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Punteggio	Valore indennità
Oltre 25 Punti	€. 3.000,00
25 Punti	€. 2.000,00
20 Punti	€. 1.500,00
15 Punti	€. 1.000,00



€. 500,00

ART. 13 - INDENNITÀ PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

- 1. L'indennità prevista dall'articolo 70-quinquies, comma 2, del CCNL compete nella misura di 350 euro annui lordi e compensa le specifiche responsabilità del personale di cat. B, C e D, attribuite con atto formale.
- 2. Tale indennità è cumulabile con qualsiasi altra tipologia di attività per specifiche responsabilità (di cui al precedente articolo 12).
- 3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 14 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
- 2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente. In nessun caso potrà essere erogata una somma maggiore rispetto a quanto introitato.

Art. 14.2 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.

Art. 14.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.1. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011

A Comment of the Comm











e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI - PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE

ARTICOLO 15 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- 1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance (o analogo strumento di programmazione dell'Ente), relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 59 del 22.06.2011
- 2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Comunale nel PEG/piano della performance (o analogo strumento di programmazione dell'Ente).
- 3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

ART, 16 - PERFORMANCE INDIVIDUALE

- 1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 36 del 07.04.2017 in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance (o analogo strumento di programmazione dell'Ente), nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
- 2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 36 del 07.04.2017.
- 3. In ogni caso, in sede di riparto delle somme tra gli aventi diritto, sarà garantita l'attribuzione dell'incremento dell'importo riconosciuto a titolo di produttività, a coloro che avranno conseguito le valutazioni più alte, fermo restando le risorse complessivamente assegnate a ciascuna Area mediante riduzione degli importi riconosciuti al personale che ha conseguito le valutazioni più basse. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale è attribuita una maggiorazione pari al 30.% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (non inferiore al 30%).
- 4..La quota massima del personale che accede alla maggiorazione è pari al quoziente arrotondato per difetto ottenuto dividendo la quota destinata alla maggiorazione con il budget assegnato in sede di contrattazione a tal fine.
- 5. A parità di punteggio viene data la precedenza, ai fini della maggiorazione, ai dipendenti che abbiano conseguito una maggiore valutazione in corrispondenza dei seguenti fattori presenti

l

A A

nelle schede di valutazione:

- Comportamneto organizzativo;

Flessibilità e autonomia.

6. Qualora la situazione di "pari merito" permanga, ai fini della maggiorazione saranno destinatari i dipendenti con maggiore anzianità di servizio.

ART. 17 – PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

- 1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'articolo 22, comma 3-bis, del D.L. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'articolo 38, comma 5, del CCNL del 14 settembre 2000.
- 2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
- 3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL del 1° aprile 1999 e all'articolo 38, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo articolo 14 del CCNL del 1° aprile 1999.
- 4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori oli promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
- 5. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

ART. 18 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

- 1. Al personale della polizia locale, impiegato nei servizi esterni, è corrisposto un compenso giornaliero pari a euro 2,00 lordi.
- 2. L'indennità di cui al comma 1 compete per i servizi che presentano contemporaneamente i seguenti requisiti:
 - a. il servizio esterno deve essere svolto sulla base di ordini formali di servizio:
 - b. i servizi debbono essere svolti esclusivamente all'esterno della sede del Comando di Polizia Locale e della sede comunale e, comunque, al di fuori di immobili (a cielo aperto).
- 3. L'indennità non può essere attribuita per l'esecuzione di servizi aventi natura sporadica e occasionale.
- 4. L'indennità può essere corrisposta a coloro che sono chiamati a sostituire, occasionalmente, il personale ordinariamente preposto all'espletamento dei servizi esterni.
- 5. Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti secondo la disciplina del presente articolo.

M

A

A

.

1. L'indennità di cui all'articolo 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e fino ad un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

a) Agenti: da 500 a 3.000,00 euro;

All'interno di ogni fascia, come sopra definite e secondo la classificazione del regolamento regionale approvato con DGR 85 del 01.02.2019, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.

3. L'indennità non viene erogata se, nell'anno, il dipendente:

a) non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di: recupero plus orario o lavoro straordinario espletato, convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa, giornata per avvenuta donazione di sangue, espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U., rappresentante per la sicurezza, ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008, permesso sindacale retribuito, partecipazione ad assemblee sindacali, riposo compensativo, maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori, ferie, infortunio sul lavoro, permessi orari ai sensi della Legge 104/1992;

b) quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

ART. 20 - PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

- 1. Ai sensi dell'articolo 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
- 2. Con deliberazione di Giunta comunale da adottarsi annualmente, viene definito il valore massimo dei proventi destinati a previdenza complementare.
- 3. Viene altresì prevista, ai sensi del citato articolo 56-quater, l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo risorse decentrate, mediante deliberazione di Giunta comunale, sempreché risultino rispettati i vincoli vigenti in materia di costituzione del fondo risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione

ART. 21 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- 1. Alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizione organizzative previste dal comune di Colledara.
- 2. L'erogazione dell'indennità di risultato per ciascuna posizione organizzativa è parametrata al punteggio ottenuto dal sistema di valutazione ed alla indennità di posizione in godimento secondo la seguente formula:

Q.R*I.P/Q.P*Punt/100







Dove

Q.R. = quota complessiva destinata all'indennità di risultato

I.P. = indennità di posizione attribuita al dipendente

Q.P. = quota complessiva destinata all'indennità di posizione

Punt = punteggio conseguito nella scheda di valutazione.

3. Ai sensi dell'art. 7, comma 2, lettera j) del CCNL 21/05/2018, per i titolari di posizione organizzativa che percepiscono i compensi elencati all'art. 18, comma 1 lettera h) del CCNL 21/05/2018 si procede ad una riduzione dei compensi aggiuntivi in base alle percentuali riportate nella seguente tabella:

Tabella 9 – Correlazione Indennità risultato compensi art. 18, lettera h)

Importo compensi aggiuntivi al netto contributi e IRAP	% Riduzione compensi aggiuntivi
Fino a euro 3.000,00	Nessuna riduzione
Da euro 3.000,01 a euro 4.500,00	10%
Da euro 4.500,01 a 7.500,00	25%
Oltre 7.500,00	50%

4. Ai titolari di posizione organizzativa vengono riconosciuti i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (ISTAT – Elezioni ecc...)

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

ART. 22 – REPERIBILITÀ

- 1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente
- 2. Il compenso, da liquidarsi di norma con cadenza mensile o trimestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'articolo 24, comma 1, del CCNL.
- 3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
- 4. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a 6 e comunque nel limite massimo di 10 turni; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
- 5. Per le giornate eccedenti alle prime sei reperibilità mensili, l'indennità viene incrementata a 13 euro ogni 12 ore di pronta reperibilità.

ARTICOLO 23 – TURNAZIONI

- 1. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera 1) del CCNL l'arco temporale di cui all'articolo 23, comma 2 del medesimo contratto preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni è il trimestre. Pertanto, le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del trimestre, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni, quella che presuppone un'oscillazione tra i due turni non superiore al 70 percento e non inferiore al 30 percento.
- 2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi









disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittima, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.

3. Il personale che si trovi in una delle situazioni sotto elencate, può, a richiesta, essere escluso dalla

effettuazione di turni notturni:

- a. la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b. la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c. la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età;
- d. la lavoratrice o il lavoratore che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
- e. la lavoratrice o il lavoratore che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'articolo 44 del CCNL 21 maggio 2018;
- f. la lavoratrice che si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- g) la lavoratrice o il lavoratore che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

ART. 24 - ELEVAZIONE LIMITE MASSIMO DELLO STRAORDINARIO

1. Le parti concordano che per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli Organi Istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL del 1° aprile 1999 può essere elevato fino a 220 ore, fermo restando il limite delle risorse previste per il pagamento del lavoro straordinario

ART. 25 - 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.
- 2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 40 ore, da utilizzarsi entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione.
- 3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
- 4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
- 5. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel sistema di gestione presenze.
- 6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate con cadenza periodica. I relativi oneri gravano sul fondo per lo straordinario.

ART. 26 – FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO







Nella definizione dell'orario flessibile occorre tener conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale. Nella definizione delle fasce temporali di flessibilità oraria va altresì individuato l'arco temporale entro il quale si deve assicurare la presenza di tutti gli addetti all'unità organizzativa, esclusi i turnisti, in relazione alle esigenze di servizio e di apertura al pubblico.

- 2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato in base alla normativa vigente e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo di forme di flessibilità ulteriori, compatibilmente con le esigenze di servizio.
- 3. L'orario di servizio è fissato in 36 ore settimanali. La fascia di tolleranza dell'orario di lavoro è pari a un'ora giornaliera. Essa può essere usufruita, senza bisogno di richiesta alcuna, e senza intaccare e pregiudicare gli orari di apertura degli uffici al pubblico, solo ed esclusivamente per posticipare o anticipare, fino a un massimo di un'ora, l'entrata mattutina o pomeridiana
- 4. Il ritardo sull'orario di ingresso oltre la flessibilità concessa comporta l'obbligo del recupero entro il mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. i ritardi non recuperati entro il mese successivo danno luogo a decurtazioni dello stipendio in misura corrispondente alle ore non lavorate.

ART. 27 - ORARIO MULTIPERIODALE

1. Le parti convengono sulla non necessità di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale.

CAPO II – DISCIPLINE PARTICOLARI

ART. 28 – PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

ART. 29 – SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

ART. 30 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

*

A



Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno sette mesi continuativi, nell'arco dell'anno solare.

ART. 31 – PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO DALLE UNIONI DI COMUNI E PER I SERVIZI IN CONVENZIONE

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

ARTICOLO 32 – BUONI PASTO

- 1. Nelle giornate in cui è previsto il rientro, ha diritto al buono pasto il dipendente che è tenuto al rientro pomeridiano con una pausa pasto non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore purché siano prestate nella giornata almeno otto ore complessive di cui almeno cinque in orario antimeridiano.
- 2. Per orario antimeridiano si intende quello che si colloca entro le ore 13:30.
- 3. La prestazione lavorativa che dà diritto al buono pasto o ticket è quella che inizia in orario antimeridiano proseguendo comunque in orario pomeridiano, tenendo conto a tal fine anche delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario.
- 4. Nel caso di lavoro straordinario le ore complessivamente lavorate nella giornata (conteggiando sia quelle ordinarie sia quelle straordinarie o solo straordinarie) devono risultare non inferiore a otto.
- 5. Nel caso di straordinario elettorale, le ore complessivamente lavorate (sia ordinarie sia straordinarie o solo straordinarie) devono essere non inferiori a otto.
- 6. Fermo restando le condizioni sopra riportate, il buono pasto compete a condizione che tra la prestazione lavorativa resa in orario antimeridiano e quella resa in orario pomeridiano siano state effettuate le relative timbrature in uscita e in ingresso tra i due momenti della giornata, con relativa pausa minima di almeno 30 minuti.
- 9. Nella ipotesi di prestazione di lavoro straordinario hanno diritto al buono pasto da usufruire quale pausa all'inizio o alla fine del turno, le figure professionali da individuare tra gli addetti alla protezione civile, vigilanza e dell'area scolastica nella sola necessità di assicurare i servizi e va motivata in sede di autorizzazione. In tale ipotesi il buono pasto compete a condizione che siano prestate almeno 8 complessive, considerando sia il lavoro ordinario sia quello straordinario

ART. 34 – PERSONALE CHE PUÒ USUFRUIRE DELLA PAUSA PER IL PASTO ALL'INIZIO O AL TERMINE DEL SERVIZIO

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza
- c) Area scolastica ed educativa







ARTICOLO 35 - LE ATTIVITÀ DEL "WELFARE INTEGRATIVO"

1. Le Parti danno atto che la disciplina del "Welfare integrativo" formerà oggetto di accordo in occasione di successi incontri annuali

CAPO III – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 36 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- 1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. 1/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.
- 2. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza come indicato dal D. Lgs. 81/2008 e si impegna altresì a proseguire nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione alla evoluzione o alla insorgenza di nuovi rischi. Il programma di intervento sanitario sarà realizzato in base alla pianificazione del Medico Competente nominato ai sensi della suddetta normativa.
- 3. Per quanto attiene gli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 81/2008 riguardanti il "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" si rinvia al contratto collettivo nazionale quadro stipulato tra l'ARAN e le principali confederazioni sindacali in data 10 luglio 1996.

ARTICOLO 37 - QUALITÀ DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI

- 1. In relazione al conseguimento degli obiettivi relativi all'incremento e/o mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività ed alla necessità di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, la delegazione sindacale è convocata per trattare sulle implicazioni riferite alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.
- 2. In ogni caso, almeno una volta all'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni di intervento.
- 3. È garantita l'attivazione di specifici interventi per la facilitazione delle attività dei dipendenti disabili.

A

Land



Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2020 e 2021, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni. Il presente accordo produrrà effetti fino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo.

Letto, confermato e sottoscritto.	
Colledano, 2 9 NOV 2019	
LA DELEGAZIONE DI PARTE DATE LA DELEGAZIONE SINDACALE	ORIALE
RSU	OO.SS. Territoriali Lywosew Fr CM Unlo Welly

A A

M

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

- 1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
- 2. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
- 3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
- a. **Punti 55:** risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedureIn caso di mancata valutazione per assenza del dipendente o per altre ragioni, in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto di quelle effettuate.
- b. **Punti 15:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
- c. Punti 30: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi e titoli di studio. Vengono riconosciuti punti 2 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera). Punteggio massimo per i titoli di studio: Titolo accesso dell'esterno 7 punti; titolo superiore 3 punti.
- 4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.
- 5. La progressione economica avrà decorrenza al 1 gennaio dell'anno di stipula del contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto);
- 6. A parità di punteggio data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
- 7. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

W.

R



- 8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
- Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle 9. selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
- In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con 10. contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria¹.

LA DELEGAZION	E DI PARTE DATORIALE
Leading a	(MA)
	TPOP)

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

OQ.SS. Territoriali

¹ Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.