

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Seriate. Anno 2022.

A seguito:

* della deliberazione n. 121 del 21 luglio 2022, con la quale la Giunta Comunale ha approvato le linee di indirizzo per la stipula del contratto decentrato dei dipendenti dell'ente per l'anno 2022,

* della contrattazione decentrata avvenuta e dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Seriate – anno 2022, sottoscritta il 28 novembre 2022

* dell'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato dipendenti anno 2022 data dalla Giunta comunale con deliberazione n. 213 del 15 dicembre 2022

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente Nicoletta Bordogna, dal segretario generale Bignone Alberto, dai dirigenti dei settori 1, 3 e 4

e la Delegazione di parte sindacale, composta:

dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Deborah Rota - CGIL

Maurizio Lorini - CISL

Antonio Montanino - UIL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

Giuseppina Occhiuto – coordinatore

Giovanni Novali

Valentina Valoti

hanno sottoscritto il "Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Seriate – Anno 2022", come da testo definitivo allegato.



Sommario

Articolo 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	3
Articolo 2 - Formazione e aggiornamento professionali	3
Articolo 3 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza	3
Articolo 4 - Disciplina del lavoro straordinario.....	4
Articolo 5 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	4
Articolo 6 - Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa	5
Articolo 7 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate	5
Articolo 8 - Riduzione del fondo delle risorse decentrate	5
Articolo 9 - Indennità condizioni di lavoro	6
1) Indennità per condizioni disagiate.....	6
2) Indennità per rischi dannosi alla salute.....	6
3) Indennità per maneggio valori.....	7
Articolo 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo	7
Indennità di turno.....	7
2) Indennità di reperibilità	9
Articolo 11 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità	10
A. Indennità ai sensi del comma 1 dell'articolo 70 - quinquies del CCNL 21 maggio 2018 ..	10
B. Indennità ai sensi del comma 2 dell'articolo 70 - quinquies del CCNL 21 maggio 2018 ..	13
Articolo 12 -Indennità per il personale della Polizia Locale.....	14
Articolo 13 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	15
Articolo 14 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria	15
Articolo 15 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo	16
Articolo 16 - Premi correlati alla performance.....	16
Articolo 17 - Disposizione finale.....	18



Articolo 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Seriate e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Articolo 2 - Formazione e aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

Articolo 3 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte a integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati.



3

Articolo 4 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2022 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 27.650,00.
2. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 14.9.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
3. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione.
4. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

La norma verrà applicata successivamente all'approvazione di apposito regolamento redatto dal Dirigente Comandante della Polizia Locale e approvato dall'Amministrazione Comunale.

5. Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Articolo 5 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna a adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue e adeguate, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza



di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Articolo 6 - Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di posizione organizzativa vengono conferiti nel rispetto del sistema per l'individuazione e la graduazione delle posizioni organizzative approvato con deliberazione di giunta comunale n. 43 del 6 maggio 2019 e delle sue eventuali modificazioni e/o integrazioni.
2. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2022 ~~2018~~ in un importo pari a Euro 125.465,00 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017 oltre a eventuali compensi spettanti non soggetti al rispetto del limite di spesa previsto dalla normativa vigente.

Articolo 7 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c.1 del CCNL 21 maggio 2018.¹
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare agli istituti di cui al comma 2 del medesimo art. 68 del CCNL 2016 - 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili².
4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
6. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
7. I valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Articolo 8 - Riduzione del fondo delle risorse decentrate

1. Negli enti con dirigenza a decorrere dall'anno 2018 il fondo per le risorse decentrate come certificato dal collegio dei revisori dei conti viene decurtato di un importo pari a quanto

¹ differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, quote dell'indennità di comparto, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, indennità che continuano a essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa

² a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) indennità condizioni di lavoro; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, Trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale; e) compensi per specifiche responsabilità; f) indennità di funzione e indennità di servizio esterno; g) compensi previsti da disposizioni di legge; h) compensi ai messi notificatori i) compensi al personale delle case da gioco ; progressioni economiche

destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Tale decurtazione è pari a Euro 125.465,00.

2. Per l'anno 2022 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, come indicato al precedente articolo 7, è pari a Euro 125.465,00 così suddivise:
- ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione delle posizioni organizzative pari a Euro 106.645,25.
 - ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative pari alla percentuale del 15% del totale delle risorse disponibili pari a Euro 18.819,75.

Articolo 9 - Indennità condizioni di lavoro

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. d) del CCNL 21.5.2018 e dell'art 70 bis, come individuate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sono così articolate:

- 1) Indennità per condizioni disagiate;
- 2) Indennità per rischi dannosi alla salute;
- 3) Indennità per maneggio valori.

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alla Categorie A, B e C che svolga la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

1) Indennità per condizioni disagiate

Per attività disagiata s'intende un'attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Il disagio può anche derivare da un orario di lavoro particolarmente flessibile o prolungato o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Amministrazione.

Sono considerate attività svolte in condizioni di disagio, le seguenti fattispecie:

- a) quelle che comportino, per l'intera settimana lavorativa, un orario di lavoro caratterizzato obbligatoriamente dal ricorrere di uno o più di queste particolari condizioni:
 - a.1) pausa pranzo di almeno due ore;
 - a.2) orario di lavoro che non consenta una flessibilità reale giornaliera complessiva di due ore fra entrata e uscita (con esclusione dei part-time);
 - a.3) disponibilità di solo mezza giornata di riposo, anziché di due pomeriggi;
 - a.4) orario serale (rientro dopo l'orario di fine lavoro e uscita dopo le 21,00);
 - a.5) orario festivo e non lavorativo;

L'Indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettiva prestazione e è a carico del fondo entro i seguenti valori: 1€ al giorno.

2) Indennità per rischi dannosi alla salute

Per attività esposta a rischio s'intende quella prestazione che comporta continua (intendendo per tale quella che superi il 50% del tempo lavoro di ciascun dipendente) e diretta esposizione (cioè quella che diminuisce, ma non si abbatte, adottando le misure di prevenzione e protezione, come a esempio avviene per l'attività di addetti alla manutenzione) a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.



È quantificata in € 1,50 al giorno e è corrisposta a consuntivo il mese successivo rispetto alla prestazione.

I nominativi del personale a cui riconoscere l'indennità di rischio sono individuati dai dirigenti dell'Amministrazione comunale e comunicati al Servizio del personale.

3) Indennità per maneggio valori

Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| a. fino a 200,00 euro: | € 0,00 |
| b. da 201,00 euro a 500,00 euro | € 1,00 |
| c. da 501,00 euro a 1.000,00 euro | € 1,30 |
| d. oltre i 1.001,00 euro | € 1,50. |

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008.

Articolo 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo

Indennità di turno

Al finanziamento dell'indennità di turno è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. A, del CCNL 21.5.2018, una quota del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali.

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018, in particolare:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, la cui programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 60% della somma di tutti i turni³;
- la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
- fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può

³ Corte dei Conti Marche sentenza 25/2016



essere superiore a 10. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;

- h. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
- i. al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

In presenza di prestazione in turno, che presso l'ente riguarda soltanto la Polizia locale, è regolamentato il buono pasto, secondo le indicazioni contenute nell'art 13 del CCNL del 5 maggio 2006; L'attribuzione del buono pasto, nel rispetto della normativa contenuta negli artt. 45 e 46 del CCNL del 4 settembre 2000, si avrà in presenza di una pausa pranzo, sia pure ridotta, ma non inferiore a dieci minuti, e collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro del personale interessato. Nell'attribuzione del buono pasto, non si potrà comunque, prescindere da attività lavorative al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane e, perciò, deve escludersi che il buono pasto si possa acquisire anche in occasione di prestazioni rese solo in orario antimeridiano o pomeridiano con prosecuzione nelle ore serali e notturne.



2) Indennità di reperibilità

Al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una quota del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza) .

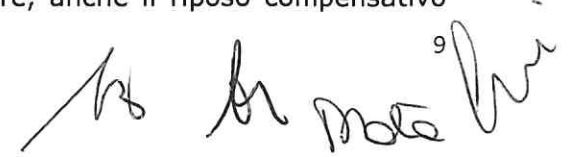
L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

In particolare, fatte salve ulteriori fattispecie di emergenza individuate dal competente dirigente e, dunque, non esaustivamente, gli interventi che giustificano l'erogazione dell'indennità di reperibilità sono quelli connessi:

- a) alla viabilità, per garantire lo stato di efficienza e di sicurezza della circolazione sulle strade che attraversano il territorio comunale, per lo sgombero della neve, allagamenti della sede stradale, presenza sulla sede stradale di sostanze pericolose per la circolazione, perdita di carico da parte di un veicolo, chiusura di strade con conseguente deviazione dei flussi di traffico, derivante da frane, esondazioni, sinistri e calamità naturali;
- b) al supporto negli interventi di protezione civile;
- c) alla redazione degli atti di morte durante i giorni festivi
- d) all'intervento, in caso di necessità, dell'ufficiale di polizia locale nella giornata di sabato per complessive 7 ore.

Le parti concordano che:

- a) le modalità operative, comprese quelle della chiamata del personale interessato, sono rimesse ai Dirigenti degli ambiti interessati;
- b) il dipendente in reperibilità in caso di chiamata dovrà adoperarsi al fine di risolvere il problema, attivandosi e prendendo tutti i provvedimenti necessari al caso, recandosi se necessario sul posto entro trenta minuti dalla chiamata;
- c) la misura dell'indennità di reperibilità è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno.
- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) l'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) l'indennità non può essere superiore 6 volte al mese per dipendente, intendendosi per "volta" un periodo continuativo che può avere la durata massima di 24 ore nella stessa giornata;
- g) nei giorni feriali non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- h) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dell'effettivo svolgimento dei periodi di disponibilità;
- i) nel caso non sia effettuata alcuna chiamata nel giorno di riposo la fruizione del riposo compensativo non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro della settimana in cui il lavoratore fruisce del riposo stesso; pertanto, il lavoratore interessato sarà comunque tenuto a effettuare le 36 ore di lavoro d'obbligo, da ridistribuire nelle altre giornate della stessa settimana;
- j) l'entità del riposo compensativo dipende ovviamente dalla durata del periodo di reperibilità e, pertanto, ove questa sia limitata a 4 ore, anche il riposo compensativo



avrà tale durata; tuttavia, l'eventuale periodo lavorato, a seguito di chiamata di un dipendente in reperibilità, viene considerato "servizio a qualsiasi titolo prestato" e pertanto dovrà essere scomputato dalle ore di reperibilità sia ai fini del trattamento economico (nel rispetto del minimo rappresentato da 1/3 dell'indennità) sia ai fini del riposo compensativo;

- k) nel caso di chiamata, nella giornata di riposo settimanale (di norma la domenica), le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7 o dell'art 38 bis del CCNL del 14 settembre 2000, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso, con equivalente recupero orario.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Articolo 11 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

A. Indennità ai sensi del comma 1 dell'articolo 70 – quinquies del CCNL 21 maggio 2018

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 (euro 3.000,00 massimo), è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.

I provvedimenti sono adottati a seguito di confronto fra dirigenti in sede di comitato di direzione.

2. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una quota pari a € 23.000,00.

La quota di fondo annuale massima ammissibile è ripartita a inizio anno fra i settori sulla base delle decisioni assunte a seguito del confronto svoltosi in sede di comitato di direzione.

3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di **attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.**

4. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

La pesatura tiene conto dei seguenti elementi:

- categoria di appartenenza



- presenza di superiore gerarchico con riconoscimento di posizione organizzativa
- svolgimento di servizi sovra comunali (con presenza di superiore gerarchico titolare di posizione organizzativa)
- grado di responsabilità assunto.

L'importo massimo annuo riconoscibile in base agli elementi predetti è riportato nella tabella che segue.

Tabella n. 1

Categoria	Importo massimo annuo riconoscibile	
	Presenza di posizione organizzativa	Assenza di posizione organizzativa
C	1.800,00	2.200,00
D	2.500,00	3.000,00

Il grado di responsabilità è misurato nel rispetto dei criteri riportati nelle tabelle che seguono. In presenza della condizione valutata viene attribuito tutto il punteggio previsto.

Categoria C

Tabella n. 2

Descrizione	n. rigo	Dettaglio descrizione	Punteggio
Responsabilità di servizio	1	Responsabilità o coordinamento di "servizio/unità operativa" o "servizio sovra comunale" che comporti dipendenza diretta dal dirigente	8
	2	Articolazione in più "unità operative" del "servizio/unità operativa" o "servizio sovra comunale" indicato al rigo 1	2
Funzioni gestionali	3	Coordinamento attività di unità di lavoro interne o esterne (attribuibile solo in caso di assenza di punteggio al rigo 1)	4
Funzioni amministrative	4	Svolgimento di parte delle funzioni del responsabile di servizio, in assenza dello stesso (funzione vicaria della posizione organizzativa)	4
Totale punteggio massimo attribuibile			14

Categoria D

Tabella n. 3

Descrizione	n. rigo	Dettaglio descrizione	Punteggio
Responsabilità di servizio	1	Responsabilità di "servizio/unità operativa" o "servizio sovra comunale" che comporti dipendenza diretta dal dirigente	10
	2	Articolazione in più "unità operative" del "servizio/unità operativa" o "servizio sovra comunale" indicato al rigo 1	2
	3	Responsabilità di "servizio/unità operativa" o "servizio sovra comunale" che comporti lo svolgimento di attività rilevanti che si esplicano in attività di rappresentanza presso organi esterni	8
Funzioni gestionali	4	Svolgimento dell'attività di gestione finanziaria complessiva dell'ente	15
	5	Coordinamento attività di unità di lavoro interne o esterne (attribuibile solo in caso di assenza di punteggio ai rigi da 1 a 3)	2

Descrizione	n. rigo	Dettaglio descrizione	Punteggio
Funzioni amministrative	6	Svolgimento di attività rilevanti che si esplicano nella sottoscrizione di tutti i seguenti tipi di documenti ufficiali: mandati di pagamento, ordinativi di incasso, certificati di bilancio e certificazioni contabili varie	10
	7	Svolgimento di attività rilevanti che si esplicano nel visto di regolarità contabile su documenti ufficiali	5
	8	Svolgimento di attività delegata di rappresentanza in giudizio (solo in assenza di posizione organizzativa)	4
	9	Svolgimento di parte delle funzioni del responsabile di servizio, in assenza dello stesso (funzione vicaria della posizione organizzativa)	4
Totale punteggio massimo attribuibile			58

La graduazione degli importi spettanti in base al punteggio raggiunto è riportata nelle tabelle che seguono.

Categoria C

Tabella n. 4

Tipologia	Fascia punteggio	Importo massimo spettante
Presenza di posizione organizzativa	Fino a 3	0,00
Presenza di posizione organizzativa	Da 4 a 14	Da 500,00 a 1.800,00

Tipologia	Fascia punteggio	Importo massimo spettante
Assenza posizione organizzativa	Fino a 3	0,00
Assenza posizione organizzativa	Da 4 a 7	Da 500,00 a 1.800,00
Assenza posizione organizzativa	Da 8 a 14	Da 1.000,00 a 2.200,00

Categoria D

Tabella n. 5

Tipologia	Fascia punteggio	Importo massimo spettante
Presenza di posizione organizzativa	Fino a 5	0,00
Presenza di posizione organizzativa	Da 6 a 10	Da 500,00 a 1.000,00
Presenza di posizione organizzativa	Da 11 a 58	Da 1.000,00 a 2.500,00

Tipologia	Fascia punteggio	Importo massimo spettante
Assenza posizione organizzativa	Fino a 17	1.000,00
Assenza posizione organizzativa	Da 18 a 22	1.800,00
Assenza posizione organizzativa	Da 23 a 49	2.200,00
Assenza posizione organizzativa	Da 50 a 58	3.000,00

Fatti salvi i criteri predetti che stabiliscono l'ammissibilità al beneficio economico e il tetto massimo di fondo complessivamente destinabile alle specifiche responsabilità, l'effettivo riconoscimento dell'indennità spetta al dirigente del settore di appartenenza del dipendente interessato.

Qualora in corso d'anno un dirigente riconoscesse nuove indennità dovrà recuperare la quota necessaria al loro finanziamento riparametrando i compensi previsti per i beneficiari del proprio settore.

5. L'indennità per specifiche responsabilità (comma 1 articolo 70-quinquies del CCNL) è erogata in quote mensili, in relazione all'effettiva durata dell'incarico ricevuto e è riparametrata in base al tempo di lavoro in caso di part-time. A ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti la cui assegnazione deve risultare da atto gestionale del dirigente.

B. Indennità ai sensi del comma 2 dell'articolo 70 – quinquies del CCNL 21 maggio 2018

6. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350,00 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una quota del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 e è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.

I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun dirigente, previo confronto con gli altri dirigenti e con il Segretario comunale in sede di comitato di direzione. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme.

7. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	Con decorrenza dall'anno 2019 l'importo è fissato in € 350,00
b) Ufficiale elettorale	€
c) Responsabile di tributi	€
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
e) Formatore professionale	€
f) Responsabile di archivi informatici	€
g) Ufficiale giudiziario	€
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

8. A ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.
14. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi a ogni evento morboso).

Articolo 12 -Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza⁴, secondo quanto previsto dalla lettera b) e è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in € 3,00 (tre/00) al giorno.
3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.

⁴ Parere Aran n. 17583/2018 del 16 novembre 2018 – Allegato

alan

AGENZIA PER LA
PROMUOVENDO
MIGLIORATI
DELLA PUBBLICITÀ
AMMINISTRATIVE
DIREZIONE "Contrattazione 2"
U.O. Regionali Enti Locali

ARAN - Protocollo Uscita
N. 0017583/2018 del 16/11/2018
Roma

Prot. n. 16239 del 9 ottobre 2018
Risposta a esca prot. n. 14263 del 9 ottobre 2018

Oggetto: art.56-quinquies del CCNL 21.5.2018 Funzioni Locali

Nel merito dei quesiti formulati, relativamente alle particolari problematiche esposte, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) la contrattazione integrativa può certamente disciplinare l'indennità di servizio esterno, di cui all'art.56-quinquies, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, sussistendo i presupposti previsti dalla suddetta clausola contrattuale: presenza di personale della polizia locale che in via continuativa svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza, cioè in servizi di vigilanza in strada, secondo quanto detto alla lett b);
- b) l'art.56-quinquies, comma 1, del CCNL del 21.5.2018 stabilisce che: "Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera...". Il comma 2 del medesimo art.56-quinquies, aggiunge che: "L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno...". Sulla base di tali indicazioni, si ritiene che l'indennità di cui si tratta possa essere riconosciuta solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza in strada;
- c) nei casi particolari in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o, in quello di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. La disciplina contrattuale, infatti, ai fini del riconoscimento dell'indennità fa riferimento "all'effettivo svolgimento del servizio esterno";
- d) nella funzione di servizio esterno, come sopra delineato, non rientrano le fattispecie richiamate al punto 2 della vostra nota.

Distinti saluti.

Il Direttore
D. Giuseppe Pappalardo



Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.

4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
5. Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dalla stipula definitiva del presente contratto.

Articolo 13 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che a esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito e separato atto.
4. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

Articolo 14 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali con decorrenza dall'anno 2019, per un quadriennio, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una quota del fondo pari ai differenziali delle posizioni economiche determinati come somma algebrica fra risparmi per cessazioni di lavoro e costo per nuove assunzioni. I differenziali considerati sono quelli relativi all'anno precedente la decorrenza delle nuove progressioni integrati con i differenziali maturati nell'anno di decorrenza delle progressioni. Per l'anno 2022 la somma a disposizione verrà ripartita sulla base delle categorie e successivamente fra settori, calcolando l'importo medio delle categorie e distribuendo le risorse proporzionalmente ai dipendenti appartenenti a ciascun settore. I resti verranno distribuiti con graduatoria unica.
2. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) La permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento deve essere di almeno due anni;
 - b) Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di attribuzione dell'istituto;
 - c) La progressione economica è riconosciuta con un tendenziale equilibrio fra le categorie e settori;
 - d) L'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza 1 gennaio di ogni anno e l'esito della procedura selettiva ha vigenza nel solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
 - e) In caso di parità di punteggio, si considererà l'anzianità di servizio presso l'Ente;
 - f) Per i dipendenti assenti per maternità, malattia, permessi di cui alla Legge 104, verrà preso in considerazione, comunque, l'ultimo triennio di valutazione del dipendente interessato.



15

3. Potranno accedere alle progressioni economiche orizzontali i dipendenti in servizio al 1 gennaio 2022 e che abbiano maturato i requisiti di cui sopra alla data del 1 gennaio 2022.
4. Le parti concordano che le progressioni orizzontali saranno calcolate sulla base della retribuzione del nuovo CCNL 2022. Al fine di assicurare la neutralità finanziaria sul fondo, le parti concordano che lo stesso sarà incrementato in misura pari al maggior costo correlato alle progressioni.

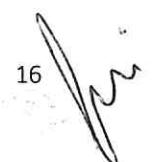
Articolo 15 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Articolo 16 - Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance - individuale e organizzativa - rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del CCDI, al netto delle risorse destinate all'indennità di comparto e, unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018, costituiscono la parte prevalente del complesso delle risorse del fondo per il salario accessorio.
2. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio dovrà essere destinato alla performance individuale.⁵
3. L'ente destina il 50% delle risorse del comma 1 alla performance individuale e il 50% alla performance organizzativa, secondo i criteri di seguito indicati.
4. L'amministrazione annualmente può destinare una quota fino al 40% delle risorse della performance organizzativa, di cui al comma 3, a obiettivi di rilevanza strategica.
5. Parimenti l'amministrazione può destinare una quota fino al 40% delle risorse della performance individuale, di cui al comma 3, all'incentivazione delle prestazioni dei dipendenti a cui sono assegnate attività in forza di convenzioni stipulate dall'ente con altri enti pubblici o privati e per la ricerca di sponsorizzazioni.
6. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzativa, che residuano dopo aver depurato le quote di cui ai commi 4 e 5, vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
7. A un dipendente per ciascun settore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore

⁵ Articolo 68 comma 3 del CCNL personale del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018.

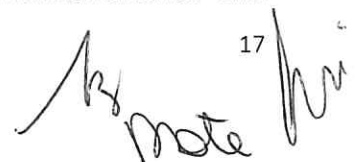


medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.

8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra i dipendenti dei settori in base ai seguenti criteri:
- valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - in caso di parità potrà essere attribuito il premio al dipendente che non risulti assegnatario dello stesso nel quinquennio precedente;
 - in caso di ulteriore parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito e il dirigente attribuirà il premio dando motivata spiegazione.
9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance, viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente, al netto rispettivamente dei commi 4 e 5, secondo le seguenti modalità:
- il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - il numero dei dipendenti appartenenti a ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

- I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo a un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
 - le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente a ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
10. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
11. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che a ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione.
- La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di ufficio, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 9 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno a integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla



valutazione della performance del settore.

12. L'erogazione del restante 50% delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. In particolare:
 - a) prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
 - b) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
 - c) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
13. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 9 lett. b).
14. La Giunta comunale individuerà le risorse da assegnare a ogni obiettivo di peg di cui al comma 4; successivamente il dirigente individuerà i dipendenti coinvolti e la quota individuale di ciascuno partecipante sulla base dell'apporto richiesto.
15. Nel caso in cui un dipendente fosse chiamato a svolgere attività previste in convenzioni stipulate dall'ente, o per la ricerca di sponsorizzazioni di cui al comma 5, il dirigente a inizio anno individuerà la quota di risorse per ciascun partecipante.
16. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo in applicazione dei suesposti criteri e della relativa procedura applicativa.

Articolo 17 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



Seriata, 19 dicembre 2022

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Luciano Bondi

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Giuseppe Occhiuto

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Delegato FP CSIL
Antonio UIL FPL
Mario Pini C.S.I. FP
