

Comune di GROSSO
Citta' Metropolitana di TORINO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE NON DIRIGENTE**

PARTE ECONOMICA

- ANNO 2019 -

Tra la Delegazione Trattante di parte datoriale composta da:

- DEVECCHI dott. Paolo – segretario comunale,
 - COSTA MEDIC Luciana – titolare posizione organizzativa area amministrativa/finanziaria.
 - CALTAGIRONE Giuseppina – titolare posizione organizzativa area tecnica.
- e
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 - Loiacono Roberto – rappresentante territoriale C.G.I.L. funzione pubblica.
 - la rappresentante sindacale aziendale nella persona del dipendente Manocchio Michela

si conviene e stipula quanto segue:

Art. 1 – Premessa

Il presente CCDI viene redatto come previsto dal contratto CCNL del 21/05/2019, al fine di poter realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale e con il CCDI parte normativa 2019/2021.

Art. 2 – Campo di applicazione, efficacia e durata.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il comune di Grosso.

Il presente contratto ha per oggetto la distribuzione delle risorse disponibili per l'anno 2019.

Art. 3 – Costituzione delle risorse decentrate stabili e variabili.

Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate, sia stabili che variabili determinate dall'ente ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 come da prospetto A) allegato al presente per farne parte integrante e sostanziale.

Art. 4 – Utilizzo delle risorse decentrate stabili e variabili.

Le risorse di cui all'art. 3 del presente CCDI verranno utilizzate, per l'anno 2019, secondo le specificazioni di cui a seguire.

A – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.

Il fondo per il finanziamento degli incrementi retributivi connessi alle progressioni economiche orizzontali già realizzate negli anni precedenti, ammonta complessivamente ad euro 4.280,90.

Le parti concordano che nell'anno 2019 verrà espletata una procedura di progressione orizzontale disciplinata nella parte normativa all'art. 19 del CCDI 2019/2021, per due unità di personale, una di categoria D e una di categoria C, con decorrenza dall'1/01/2019.



Le specifiche responsabilità. Art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018, sono riconosciute ai dipendenti che rivestono specifici ruoli, come indicati all'art. 7 CCDI di cui sopra.

Vengono destinati, nell'anno 2019, al pagamento dell'indennità per particolari responsabilità euro 300, per ufficiale di stato civile e anagrafe delegato.

La destinazione analitica delle risorse di cui al presente contratto è contenuta nell'allegato al presente per farne parte integrante e sostanziale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Grosso, li 20/12/2019.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

DEVECCHI dott. Paolo



Caltagirone Giuseppina



Costa Medic Luciana



LA DELEGAZIONE SINDACALE

OO.SS. Territoriali

Loiacono Roberto

FLCCL



LA RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE

Manocchio Michela



Si allegano al presente contratto gli schemi A): costituzione del fondo – B): destinazione risorse.

**Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019
COMUNE DI GROSSO**

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	18.744,31
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	332,80
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	105,69
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	TOTALE RISORSE STABILI	19.182,80
INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	1.619,40
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	1.619,40

TOTALE FONDO 2019	20.802,20
Di cui assoggettati a limite 2016	18.744,31

LIMITE FONDO 2016	€ 15.836,00
Riduzione per superamento limite 2016	2.908,31
FONDO DA CCNL 2016-2018	17.893,89

**FONDO INCENTIVANTE ANNO 2019
VOCI DI SPESA**

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	17.893,89
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	4.280,90
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	1.803,88
Indennità di comparto	2.548,80
Indennità professionali (es.: educatrici)	-
Altri istituti	-

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI **8.633,58**

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE **9.260,31**

RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)	
Produttività collettiva	4.420,31
Performance individuale	-
Performance collettiva	-
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità	300,00
Indennità funzione PM	-
Indennità di turno	-
Indennità di rischio (solo per 2018)	-
Indennità di disagio (solo per 2018)	-
Indennità maneggio valori (solo per 2018)	-
Indennità condizioni lavoro	790,00
Indennità servizio esterno PM	-
Indennità di reperibilità	-
Maggiorazioni lavoro festivo	-
Finanziamento risultato posizioni organizzative	3.750,00
Altri istituti variabili	-

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI **9.260,31**

TOTALE UTILIZZO FONDO **17.893,89**

Residui **-**

Asker

el

Sp

FP 26/11/18
[Signature]

Comune di GROSSO

Citta' Metropolitana di TORINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

PARTE NORMATIVA

- PERIODO 2019 -2021

Tra la Delegazione Trattante di parte datoriale composta da:

- DEVECCHI dott. Paolo – segretario comunale,
 - COSTA MEDIC Luciana – titolare posizione organizzativa area amministrativa/finanziaria.
 - CALTAGIRONE Giuseppina – titolare posizione organizzativa area tecnica.
- e
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 - Loiacono Roberto – rappresentante territoriale C.G.I.L. funzione pubblica.
 - la rappresentante sindacale aziendale nella persona del dipendente Manocchio Michela

Si stipula la presente Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) valevole per il triennio 2019-2021.

CAPO I

INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Art. 1

Finalità e principi

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

Art. 2

Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione

definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da una delle parti per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

Art. 3

Criteria generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale, nella misura del 30%, e di quella organizzativa del personale (cd. produttività collettiva) nella misura del 70%. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV.

2. Le parti concordano che una parte considerevole del fondo sia destinato alla incentivazione della performance. L'importo è definito nell'ammontare delle risorse disponibili dopo l'utilizzo per gli istituti previsti dal presente CCI.

3. I compensi per l'incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:

- a) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal Nucleo o OIV e sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo);
- b) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai responsabili. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo), integrata dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);
- c) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente ex art. 15 del CCNL 1999. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli

settori o interessare trasversalmente più settori. Questi compensi vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi effettuato dalla giunta o dal segretario in relazione alla importanza dello stesso; nel progetto viene indicato il rilievo dell'apporto richiesto ai singoli dipendenti. Essi sono ripartiti, in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti, a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili (cd incentivi per progetti).

4. L'attribuzione delle risorse di cui alla lettera b) del precedente comma 3 (obiettivi assegnati dai responsabili a tutto il personale) avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 6 integrato, ai sensi del comma 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla giunta (ovvero dal segretario generale) su proposta dei responsabili.
5. Entro i 30 giorni successivi all'approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i responsabili assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 3 al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione. Entro lo stesso termine vengono eventualmente approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 3, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.
6. L'inquadramento giuridico è calcolato, ai fini di cui al comma 3 del presente articolo sulla base della seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
A	100
B	105
C	110
D	115

7. Il Servizio Personale definisce sulla base dei fattori di cui al precedente comma 6, i compensi attribuibili ai singoli dipendenti e li comunica alle P.O. ed ai singoli dipendenti, unitamente agli eventuali compensi attribuibili ai singoli dipendenti sulla base della lettera c) del precedente comma 3.
8. Ai fini della assegnazione dei compensi di cui al precedente comma 3 il personale in part-time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stati impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.
9. Il Nucleo di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anche tenendo conto delle specifiche relazioni realizzate dai responsabili, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati. I compensi saranno erogati in misura proporzionale al punteggio. Il Nucleo di Valutazione effettuerà, in corso d'anno, almeno una valutazione intermedia al fine di verificare la realizzabilità dell'obiettivo.
10. Le economie derivanti dalla applicazione del precedente comma 9, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
11. La valutazione è effettuata dal Responsabile sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali.
12. Non si dà luogo all'erogazione dei compensi di cui al comma 3 del presente articolo in caso di assenza superiore a 150 giorni lavorativi nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.

Art. 4***La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale***

1. I compensi legati alla performance individuale di cui alla lettera b del comma 3 del precedente articolo 3, devono essere ripartiti in modo da assicurare a non oltre il 15% dei dipendenti, che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più della media procapite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo 3. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

CAPO III**LE ALTRE INDENNITÀ****Art. 5*****Indennità per le condizioni di lavoro***

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in 1,5 euro per le attività disagiate, in 1,50 euro per quelle rischiose ed in 1,50 euro al giorno per coloro che maneggiano valori. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 2,5 per giornata di effettivo impegno.
3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.
5. I responsabili attestano i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 6

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

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).
2. Per l'erogazione di questi compensi i responsabili, individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.
3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).	Fino ad Euro 500,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidato, di almeno 2 operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse.	Fino ad Euro Euro 1.800,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal responsabile, nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none"> • 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); • 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; • 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità); • 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi. • 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale • 6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite 	Fino ad <ul style="list-style-type: none"> • Euro 1.500,00 se riferita al possesso di almeno 5 requisiti • Euro 1.400,00 se riferita al possesso di 4 requisiti • Euro 1.300,00 se riferita al possesso di 3 requisiti • Euro 1.200,00 annui se riferita al possesso di 2 requisiti

4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 7

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

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata.

3. Il compenso è assegnato nella misura massima di euro 300,00 annui .

4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 8

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

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

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, formalmente affidato dal Responsabile per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado rivestito.	Fino ad Euro 1.800,00 Euro 1.800,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante, nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none"> • 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ ufficio); • 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; • 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità); • 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi. • 5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite 	Fino ad Euro • Euro 1.500,00 se riferita al possesso di almeno 5 requisiti • Euro 1.400,00 se riferita al possesso di 4 requisiti • Euro 1.300,00 se riferita al possesso di 3 requisiti • Euro 1.200,00 annui se riferita al possesso di 2 requisiti

3. In sede di contrattazione annuale le parti stabiliranno gli scaglioni da applicare in considerazione delle disponibilità del fondo e dei suddetti importi massimi.

4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 9

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

1. Ai sensi del vigente art. 56-ter del CCNL, le ore di servizio aggiuntivo del personale di polizia locale, rese al di fuori dell'orario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale, necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario (art. 38, co. 5, del CCNL del 14.9.2000) e sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine versate dagli organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

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. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.

4. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

5. La presente disciplina trova applicazione successivamente alla sottoscrizione del presente contratto e adozione del relativo regolamento da parte dell'Ente.

Art. 10

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 51% dell'impegno orario giornaliero, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 1,00.
2. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 51% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
3. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, sulla base di una attestazione del Responsabile della presenza delle condizioni previste dal comma 1 del presente articolo.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 51, CCNL 21/05/2018;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 2, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
5. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.
6. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità.

Art. 11***Criteria delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016***

La ripartizione delle risorse (comprenditive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente e predisposto secondo i seguenti criteri:

CRITERI DI COMMISURAZIONE INCENTIVO	
Appalti ed affidamenti di lavori servizi e forniture di importo inferiore ad 250.000 euro	Percentuale del 2%
Appalti ed affidamenti di lavori servizi e forniture di importo compreso tra 250.000 euro e 500.00 euro	Percentuale del 1,5%
Appalti ed affidamenti di lavori servizi e forniture di importo superiore ad euro 500.00	Percentuale del 1%

Prestazione	Percentuale
1) Responsabile unico del procedimento e collaboratori (30% + 30%)	60%
2) Programmazione della spesa per investimenti (art. 31, comma 3 del Codice)	2%
3) Verifica preventiva della progettazione di predisposizione e di controllo delle procedure di bando – (art. 26 del Codice)	3%
4) Verifica preventiva della predisposizione degli atti di gara, e di controllo delle relative procedure	10%
5) Direzione lavori (art. 101) La figura può essere coadiuvata da uno o più direttori operativi e da ispettori di cantiere. Il D.L. può svolgere le funzioni di coordinatore per l'esecuzione; altrimenti le funzioni sono svolte da un direttore operativo	3%
6) Collaudo tecnico amministrativo o certificato di regolare esecuzione, collaudo statico e collaudi tecnico funzionali (art. 102, c. 6)	2%
7) Accantonamento per beni, strumentazioni, corsi di formazione	20%
Totale corrispondente al fondo incentivante di cui all'articolo 10	100,00%

Art. 12***Criteria della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Imu/Tari***

1. Ai sensi dell'art. 1, co. 1091, della legge 30 dicembre 2018 n. 145, una somma non superiore al 5% del maggior gettito accertato e riscosso derivante dall'attività di accertamento dell'Imposta Municipale Propria (IMU) e della Tassa sui Rifiuti (TARI), con riferimento a ciascun esercizio fiscale è destinata:

a) nella misura del 30% al potenziamento delle risorse strumentali del settore comunale preposto alla gestione delle entrate comunali;

b) nella misura del 70% al trattamento economico accessorio del proprio personale dipendente impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del medesimo settore anche di qualifica dirigenziale.

Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Imu/Tari è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a

condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

2. Tale compenso è ripartito tra il responsabile, cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spettano il restante 3/4.

3. Le risorse sono ripartite in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto, valutazione effettuata dal responsabile per i dipendenti e dal Segretario comunale per il responsabile.

Art. 13

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% 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 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.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

Art. 14

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 20% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 15

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 16
Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 17

Criteria generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative :

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) Il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente ;
- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano performance;
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), l'indennità di risultato attribuita al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 18

Correlazione tra indennità di risultato delle p.o. e compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 7, co. 4, lett. j, ccnl 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto, ivi compresi gli incentivi delle funzioni tecniche.

2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, superino su base annua i seguenti importi si prevede una riduzione percentuale del premio di risultato nel seguente modo

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a 3.000 €	0%
Da 3.001 a 5.000 €	5%
Da 5.001 a 7.000 €	10%
Oltre i 7.000 €	15%

3. Tali risparmi possono utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

CAPO IV LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 19

Le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale non superiore al 50% dei dipendenti, previo bando pubblicato all'Albo pretorio dell'Ente.

2. La loro decorrenza non può essere anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione.

Esse vengono effettuate secondo i seguenti criteri che si ispirano ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:

- a) è richiesto come requisito un'anzianità di servizio, presso l'Ente, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio, di 2 anni nella posizione immediatamente precedente;
- b) non aver ricevuto nel biennio precedente, sanzioni disciplinari superiori alla censura;
- c) aver ottenuto una valutazione media nel triennio precedente pari o superiore a 70 punti su 100;

Essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente.

La graduatoria viene formata utilizzando i seguenti due criteri:

- la valutazione del personale del triennio precedente, (nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate). Tale criterio determina un punteggio massimo di 70 punti su 100.
- l'esperienza acquisita, intesa come anzianità nel profilo. Tale criterio determina un punteggio massimo di 30 punti su 100. (Nell'attribuzione di tale punteggio si terrà conto del dipendente con maggior anzianità di servizio a cui viene attribuito il punteggio di 30 su 100. L'assegnazione del punteggio agli altri dipendenti viene fatta in proporzione).

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che ha svolto un maggior numero di attività formative attinenti al profilo professionale ricoperto, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto la valutazione più alta e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica precedente ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

La graduatoria approvata con determinazione dirigenziale viene pubblicata all'albo pretorio.

Annualmente le parti valutano la possibilità di effettuare le progressioni economiche nel rispetto delle risorse stabili del fondo.

CAPO V LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20

Orario di lavoro e flessibilità oraria

1. Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:

- funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tenere conto delle esigenze dell'utenza;
- organicità : la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
- flessibilità: l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore centrali della fascia antimeridiana e nelle due ore centrali nella fascia pomeridiana;
- Omogeneità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore;

- Solidarietà: assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.

1. Le parti concordano di articolare l'orario di lavoro, di norma, su 5 giornate lavorative dal lunedì al venerdì, con effettuazione di due rientri pomeridiani.
2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è ammessa la flessibilità oraria, flessibilità oraria di 60 minuti in entrata ed in uscita nella stessa giornata.
3. Dovrà essere sempre garantita la presenza in servizio del personale nella fascia oraria di apertura al pubblico e comunque dalle ore 9,00 alle 13,00.
4. Possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili (es: operai in squadra, ecc...)
5. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art 21
Lavoro straordinario

1. Nel fondo, come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 01/04/1999, rideterminato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 01/04/1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare, di norma, entro il mese di febbraio di ogni anno, il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali e le OO.SS.. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere sempre preventivamente autorizzate dal responsabile di servizio, anche nella misura, al fine di consentire un effettivo rispetto dei vincoli quantitativi e di spesa in materia.
4. Senza tale autorizzazione nessuna prestazione ulteriore, rispetto all'orario di lavoro ordinario, può essere considerata come prestazione di lavoro straordinario, in quanto manca la finalizzazione al soddisfacimento di esigenze organizzative dell'ente che deriva appunto dall'autorizzazione.
5. 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 in incontri appositamente previsti.

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dar luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative di servizio.
7. Ai fini della quantificazione delle ore, si intende lavoro straordinario quello prestato oltre il normale orario di lavoro che verrà conteggiato una volta raggiunti i 15 minuti.
8. Il tempo minimo di lavoro straordinario retribuibile è di 15 minuti.

Art. 22

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) 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.
 - b) 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.
 - c) L'Amministrazione s'impegna ad 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.
 - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al presente articolo.

Art. 23

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

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
 - a) Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
 - b) Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

CAPO VI

LA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO

Art. 24

Costituzione del fondo

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

Art. 25

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di giugno di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 10 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

CAPO VII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 26

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

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

Art. 27

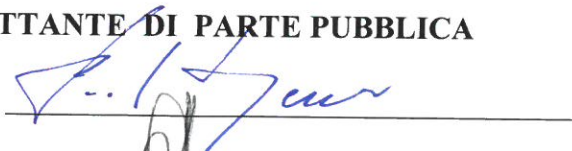
Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, purché coerenti con la vigente normativa
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione con la relazione illustrativa ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Letto, confermato e sottoscritto.
Grosso, li 20/12/2019.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

DEVECCHI dott. Paolo



Caltagirone Giuseppina



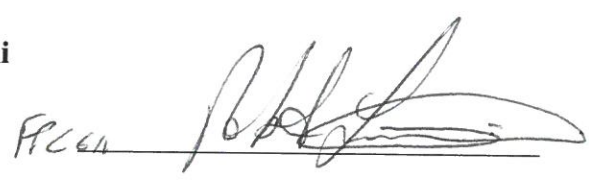
Costa Medic Luciana



LA DELEGAZIONE SINDACALE

OO.SS. Territoriali

Loiacono Roberto



LA RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE

Manocchio Michela

