

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

L'anno duemiladiciotto il giorno ventisette del mese di dicembre, dalle ore 9.00 in continuazione, previa regolare convocazione, presso la residenza municipale del comune di Monteroduni, ha avuto luogo l'incontro tra:

- ***la delegazione di parte DATORIALE (pubblica):***

Presidente – Responsabile di settore – Custode Russo
Componente – Responsabile di settore – Italia Biello

- ***la delegazione SINDACALE:***

OO.SS. Territoriale CGIL FP -
OO.SS. Territoriale UIL FPL -
OO.SS. Territoriale CISL FP -
OO.SS. Territoriale CSA FP –

R.S.U. Aziendale – Giovanna Biello

Le parti premesso che

- la composizione della delegazione trattante di parte pubblica è stata deliberata con proprio atto n. 43 del 19.6.2018;
- con determinazione del Responsabile del servizio economico finanziario n. 79 del 14.12.2018 si è proceduto alla costituzione del Fondo per contrattazione decentrata anno 2018;
- in data 17.12.2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo di contrattazione decentrata integrativa parte normativa 2018/20220 e parte economica 2018;
- in data 22.12.2018 con atto di Giunta n. 73 , previa acquisizione del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva, senza rilievi;
procedono alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2018 – 2020 relativa alla parte normativa 2018/2020 ed economica 2018.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente Russo Custode

Componente Biello Italia

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP __Felicianonio Di Schiavi__
OO.SS. CGIL – FP ____Giuseppe Di Biase__
OO.SS. UIL - FPL _____assente_____

OO.SS. CSA RAL __Ettore Cibelli__

R.S.U. Aziendale ____Biello Giovanna__

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

\PARTE NORMATIVA 2018/2020

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (di seguito CCNL);
 - b) d. lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d. lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, modificato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 19.6.2018;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con con deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 19.6.2018;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza **dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2020;**
3. **In sede di prima applicazione, per il solo anno 2018 e fino alla data della stipula del presente CCI, le parti convengono di applicare gli istituti economici già previsti dall'ultimo CCDI sottoscritto dall'Ente.**
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti, entro il primo quadrimestre.
5. **Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.**

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è effettuata annualmente con Determinazione del responsabile del servizio.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le parti prendono atto che i provvedimenti di attribuzione delle risorse sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai Responsabili di P.O. per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6, secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite di seguito.

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

- 3 Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelievamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
- 4 In corso di anno, dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, il responsabile del servizio personale pubblica apposito avviso destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, con il quale viene indetta la procedura per le progressioni orizzontali assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
- 5 Ciascun responsabile di P.O. assegna, sulla base dei criteri di cui ai successivi punti, il punteggio al personale appartenente alla propria Area. Per il personale titolare di PO tale attività è svolta dal Segretario.
- 6 Il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione della graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 80:** risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
Primo anno del triennio: peso 25 punti;
Secondo anno del triennio: peso 25 punti;
Terzo anno del triennio: peso 30 punti¹.

¹ Esempio: valutazioni triennio 2015/2017: pesatura 2015 = 20 punti; 2016 = 20; 2017 = 30 punti.

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

- b. **Punti 20:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2 punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.
- 7 Il responsabile del personale forma la graduatoria indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione della performance individuale, in caso di ulteriore parità, a quello con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità a colui che ha la categoria più bassa e, infine, in via residuale, al più anziano di età.
 - 8 Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.
 - 9 La progressione economica avrà decorrenza dalla data di approvazione della graduatoria.
 - 10 La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventa definitiva dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame, mediante istanza scritta da presentare al proprio Responsabile/Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Responsabile del Servizio/Segretario comunale, provvede alla conferma o alla modifica dei punteggi stessi, trasmettendo le risultanze al Responsabile del servizio personale.
 - 11 La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
 - 12 Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti a tempo indeterminato dell'ente, e comunque in misura superiore al 50% dei dipendenti per ciascuna categoria. Tale percentuale verrà arrotondata per difetto, fatta salva l'ipotesi della presenza di una sola unità all'interno della categoria, nel qual caso l'arrotondamento avverrà ad una unità.
 - 13 Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente articolo. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
 - 14 In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 6, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria².

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O..
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

² Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori:
 - a) economo: euro 1,50 al giorno;
 - b) altro agente contabile: euro 1,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (fino al massimo di 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. Ai fini dell'attribuzione, si applicano i criteri di seguito indicati:

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.
5. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - b) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate dai relativi provvedimenti.
2. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
 - a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
 - b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**
 - b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
 - c) **Responsabilità professionale, che comprende:**
 - c.1 = Responsabilità di processo;
 - c.2 = Relazioni con cittadini e altre istituzioni;
 - c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.
3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
5. In caso di dipendenti a tempo parziale, gli importi annuali delle indennità sono proporzionalmente ridotti in base all'orario di lavoro.

TABELLA

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

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA/UFFICIO	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5
b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Relazioni con cittadini e altre istituzioni	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 44 a 45 Punti	= €. 3.000,00
Da 42 a 43 Punti	= €. 2.750,00
Da 40 a 41 Punti	= €. 2.500,00
Da 37 a 39 Punti	= €. 2.250,00
Da 33 a 36 Punti	= €. 2.000,00
Da 29 a 32 Punti	= €. 1.750,00
Da 25 a 28 Punti	= €. 1.500,00
Da 21 a 24 Punti	= €. 1.250,00
Da 17 a 20 Punti	= €. 1.000,00
Da 13 a 16 Punti	= €. 750,00
Da 9 a 12 Punti	= €. 500,00.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

- L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:
 - compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
- In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette;
- Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e/o di Anagrafe,
 - € 350,00 agli Ufficiali Elettorali,
 - € 350,00 al Responsabile dei Tributi;
- Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;
- Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;
- Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
- Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente; sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
 - ulteriori risorse previste da specifiche risorse di legge (compensi ISTAT, etc.).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

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 cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 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 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, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti sono contenute nel sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune.
2. Le parti concordano che in sede di contrattazione annuale venga destinata la parte prevalente delle risorse ai seguenti istituti:
 - performance organizzativa,
 - performance individuale,
 - indennità condizioni di lavoro,
 - turno, reperibilità e compensi di cui all'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000,
 - specifiche responsabilità,
 - indennità di funzione ed indennità di servizio esterno,ed almeno il 30 % alla performance individuale.
3. A tal fine, eventuali risorse di parte stabile non utilizzate per altri istituti, concorrono ad incrementare le risorse variabili destinate alla performance.
4. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 50% del personale a tempo indeterminato valutato positivamente presente nella struttura.

CAPO VII – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. 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;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti concordano che le quote dei proventi delle violazioni al Codice della strada ove siano destinate al personale della Polizia Municipale :
 - confluiscono nel Fondo Negoziale Perseo Sirio fatta salva la volontà del lavoratore di conservare l'adesione a diverse forme pensionistiche individuali;
 - abbiano la finalità di erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate.
2. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinqies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno
2. La misura dell'indennità viene stabilita in euro 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. L'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza dovrà essere debitamente comprovato.

Art. 18 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

GRADO RIVESTITO E RESPONSABILITÀ	Punti
Agenti	3
Sottoufficiali	6
Ufficiali direttivi	9
PECULIARITÀ ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI	

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA/UFFICIO	Max punti n. 12
Autonomia operativa	Punti a 1 a 4
Grado di responsabilità	Punti a 1 a 4
Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 4
RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 12
Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 4
Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 4
Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 4
RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 12
Responsabilità di processo	Punti a 1 a 4
Relazioni con cittadini e altre istituzioni	Punti a 1 a 4
Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 4

PUNTEGGI > INDENNITÀ

Da 44 a 45 Punti	= € 3.000,00
Da 42 a 43 Punti	= € 2.750,00
Da 40 a 41 Punti	= € 2.500,00
Da 37 a 39 Punti	= € 2.250,00
Da 33 a 36 Punti	= € 2.000,00
Da 29 a 32 Punti	= € 1.750,00
Da 25 a 28 Punti	= € 1.500,00
Da 21 a 24 Punti	= € 1.250,00
Da 17 a 20 Punti	= € 1.000,00
Da 13 a 16 Punti	= € 750,00
Da 9 a 12 Punti	= € 500,00;

3. In caso di dipendenti a tempo parziale, gli importi annuali delle indennità sono proporzionalmente ridotti in base all'orario di lavoro.
4. L'indennità NON è erogabile quando il dipendente non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate.

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predefinite nel sistema di misurazione e valutazione;
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
 - c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo che va dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*. Tale percentuale viene definita secondo i criteri ed i fattori previsti nella metodologia di valutazione dell'ente;
 - d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

3. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 10 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
3. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

Art. 22 – Turnazioni

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti danno atto che l'Ente non ha istituito i turni giornalieri di lavoro.

Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano:

- a) di non elevare il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario;
- b) che il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 20.

Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli artt. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, in presenza delle seguenti condizioni:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;
- Fascia di flessibilità ulteriore rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, ulteriori, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, per 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;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- Fascia di flessibilità ulteriore adottata dall'ufficio di appartenenza in relazione a particolari situazioni lavorative e climatiche con picchi di attività in determinati periodi dell'anno.

Art. 26 – Orario multi periodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno e le parti concordano che il recupero può essere disposto sia mediante riduzione oraria sia mediante riduzione delle giornate lavorative.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 27 – Personale comandato o distaccato

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

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 30 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 31 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 32 – Pausa per il personale con orario superiore alle sei ore giornaliere

1. I dipendenti che prestino attività lavorativa per più di sei ore continuative hanno diritto ad almeno a trenta minuti di pausa.
2. Ove la prestazione oraria del mattino prosegua nelle ore pomeridiane, i dipendenti hanno diritto a beneficiare di una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti per fruire del servizio mensa ove istituito, fatta salva l'istituzione del buono pasto sostitutivo.
3. Non si riscontrano le situazioni particolari ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 33 - Le attività del “welfare integrativo”

Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21.5.2018.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 34 – Salute e sicurezza sul lavoro

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs.81/2008;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 35 – Innovazioni tecnologiche

1. 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.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

Art. 36 - Clausola finale

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici relativi agli anni 2019 e 2020 qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 settembre dei rispettivi anni.

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

PARTE ECONOMICA 2018

PARTE I^ FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 1

COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 67 CCNL 21.5.2018

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL funzioni locali del 21.5.2018, per l'anno 2018 risulta costituito, giusta determinazione del Responsabile de Servizio Economico Finanziario n. 79 del 14.12.2018 ed allegato sotto la **lettera A)**, in complessivi **€. 72.650,55** di cui:

- **€. 46.977,70** per risorse decentrate stabili,
- **€. 25.672,85** per risorse decentrate variabili.

Art. 2

UTILIZZO DELLE RISORSE

Le parti concordano di utilizzare le risorse stabili e variabili per il finanziamento degli istituti economici di seguito enunciati e disciplinati nel precedente contratto decentrato integrativo.

Art.3

UTILIZZO RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CONSOLIDATE GIÀ EFFETTUATE AL 31.12.2018

Le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali a tutto il 31.12.2018 ammontano ad un importo complessivo arrotondato di **€. 10.660,00**.

Per l'anno 2018 non si prevedono progressioni orizzontali.

Art. 4

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

Per l'anno **2018** le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari ad un totale annuo arrotondato di **€. 3.990,00**.

Art. 5

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati negli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili per l'importo pari ad **€. 30.836,66**, per finanziare le indennità di cui agli articoli che seguono e i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 6

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL PAGAMENTO AL PERSONALE DELLE INDENNITÀ DI RISCHIO, ATTIVITÀ DISAGIATE, SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E PRODUTTIVITÀ.

INDENNITA' RISCHIO		
Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
OPERATORE TECNICO MANUTENTIVO	4 (di cui 1 per 1 mese)	€. 1.110,00
OPERATORE ESECUTIVO	1	€. 360,00

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

TOTALE	4	€. 1.470
---------------	----------	-----------------

INDENNITA' DISAGIO		
Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
Autista scuolabus	1	€. 360
Accompagnatore Scuolabus	1	€. 360
TOTALE		€. 720

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	Indennità
Responsabile procedimenti Ufficio Commercio, Passaggi di proprietà beni mobili registrati, responsabilità connesse ufficio anagrafe e stato civile	€. 2.500,00
Responsabile procedimenti Rup Paesaggistica	€. 800,00
Responsabile procedimenti accertamento ruoli tributi	€. 900,00
TOTALE	€. 4.200,00

ALTRE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ		
Tipologia di responsabilità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
Ufficiale Anagrafe / stato civile ed elettorale	1	300,00
Messo notificatore	1	300,00
Archivio - Protocollo	1	300,00
TOTALE	3	€ 900,00

MANEGGIO VALORI		
Tipologia di responsabilità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
Economo/ Agente contabile	1+1	200,00
TOTALE	2	€ 400,00

PROGETTI INCENTIVANTI PRODUTTIVITÀ E MIGLIORAMENTO SERVIZI
€. 14.000,00
Servizio extrascolastico cura e manutenzione scuolabus
Servizi tecnico cimiteriali - lampade votive
Attività connessa al miglioramento dei servizi sociali - bonus energia gas, rapporti caaf, pratiche tribunale minori, sostituzioni gestione corrispondenza
Attività connessa alla gestione dei buoni mensa scolastici
Servizi tecnico manutentivi straordinari acquedotto e fognature
Lettura contatori e monitoraggio funzionamento
Servizio di monitoraggio serbatoi idrici, regolazione cloro e sostituzione contatori
Assistenza e assicurazione adempimenti funzioni civili
Pratiche decesso

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

Attività connessa all'assistenza scolastica
Accertamenti anagrafici
Gestione emergenze protezione civile

PRODUTTIVITÀ	€. 10.637,70
---------------------	---------------------

Art. 7

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2018 sono pari a **€. 25.672,85**

RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	€. 25.672,85
Le parti concordano, inoltre, di destinare la quota per l'incentivo di cui all'art. 92, del D.lgs. n. 163/2006 e art. 113 D. Lgs. 50/2016. La spesa è interamente finanziata con le risorse destinate alle spese per investimento. La quantificazione e le modalità di erogazione dell'incentivo sono subordinate alla regolamentazione comunale per la ripartizione dell'incentivo suindicato.	€.18.014,85
Le parti concordano, inoltre, di destinare la quota per incentivi ISTAT per il censimento della popolazione e/o altre rilevazioni indagini statistiche, destinate al personale interno all'Ente, che ha effettivamente partecipato all'espletamento del censimento e/o all'indagine statistica. La spesa è interamente finanziata con somme a carico dello Stato	€. 7.658,00

PARTE II^

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8

Nell'anno 2018 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è stato individuato in **€ 00,00**.

PARTE III^

RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE

Art. 9

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili e variabili per l'anno 2018:

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018		
	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
Risorse stabili	Progressioni orizzontali già consolidate negli anni precedenti	€. 10.660,00
Risorse stabili	Indennità di comparto	€. 3.990,00
Risorse stabili	Indennità di rischio	€. 1.470,00
Risorse stabili	Indennità di disagio	€. 720,00

COMUNE DI MONTERODUNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018/2020 (PARTE NORMATIVA 2018/2020 ED ECONOMICA 2018)

Risorse stabili	Specifiche responsabilità	€. 5.100,00
Risorse stabili	Maneggio valori	€. 400,00
	Impiego risorse stabili	€.22.340,00
Risorse stabili	Produttività e miglioramento dei servizi	€. 24.637,70
	TOTALE impiego risorse stabili	€. 46.977,70
Risorse variabili	Art. 31, comma 3 – Risorse da specifiche disposizioni di legge -art. 15, comma 1, lett. K) CCNL 1999 – (incentivi ISTAT e art. 92 D.lgs. n. 163/06 e art. 113 D.Lgs. n. 50/2016)	€. 25.672,85
	TOTALE impiego risorse variabili	€. 25.672,85
Risorse stabili + risorse variabili	TOTALE GENERALE	72.650,55

Allegato “A” al CCI 2018/2020