



REGIONE SICILIANA
ISOLE EGADI
COMUNE DI FAVIGNANA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI
FAVIGNANA- TRIENNIO 2019/2021 - SEZIONE NORMATIVA

ART. 1 OGGETTO E OBIETTIVI

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Favignana con contratto a tempo indeterminato e determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'Ente di durata non inferiore a mesi 6 (sei), ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. In materia di trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, trova applicazione il principio generale del riproporzionamento dello stesso in relazione alla durata della prestazione lavorativa: tale regola riguarda tutte le competenze fisse e periodiche.
4. Al principio di proporzionalità fanno eccezione solo i trattamenti accessori legati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché gli altri compensi comunque non collegati alla durata della prestazione lavorativa.

ART. 3

VALIDITÀ, DURATA E VERIFICHE PERIODICHE

1. Il presente CDI ha validità triennale dall'01.01.2019 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato. **Per la parte normativa la validità decorre dal 1 gennaio 2019, per la parte economica dalla stipula del presente contratto, con l'esclusione delle progressioni economiche orizzontali che avranno decorrenza dal 1 gennaio 2019.**
2. Le parti si riuniscono almeno una volta all'anno per verificare l'applicazione delle norme contenute nel presente contratto. Entro il 15 dicembre ciascuna delle parti può proporre modifiche o integrazioni da esaminare in apposita trattativa che dovrà essere attivata entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta e dovrà concludersi entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Tali

modifiche o integrazioni hanno efficacia dal 1° gennaio del predetto anno.

3. In occasione della verifica di cui al comma 2 verranno disciplinati gli istituti per cui le singole norme prevedono una integrazione annuale. La medesima procedura, con efficacia però immediata, verrà attivata in caso di significative difficoltà interpretative che dovessero sorgere nell'applicazione del presente contratto.
4. Il presente CDI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale che detti norme incompatibili con il presente.

ART. 4

DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

1. Il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario viene determinato ai sensi dell'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999.
2. Nel fondo di cui al comma 1 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 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (es.: ISTAT).
3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).
4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti verificano le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e individuano le possibili soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile del Settore di appartenenza.
6. Il limite massimo individuale per il lavoro straordinario è fissato in 180 ore annue (art. 14 c. 4, del CCNL del 01.04.1999). Tale limite viene elevato in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

ART. 5

BANCA DELLE ORE (ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 60 ore.
3. La banca delle ore può anche essere utilizzato fino ad un massimo di 7 giorni al verificarsi di eventi eccezionali che impediscono il raggiungimento del posto di lavoro (condizioni meteo-marine avverse); Il dipendente, nel caso specifico, ha l'obbligo di attendere l'annullamento delle prime 3 corse giornaliere.

ART.6

FONDO RISORSE DECENTRATE

1. L'importo del fondo delle risorse decentrate viene determinato annualmente secondo i criteri stabiliti dall'art. 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con atto del competente Responsabile del Settore distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti

contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetitività (ad esempio, le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto).

ART.7

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO: FATTISPECIE, CRITERI, VALORI

1. Ai sensi dell'art. 70-bis, commi 1, 2 e 3, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente verrà erogata al personale una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento delle seguenti attività:

- messi comunali, per notifiche avvenute pari al 75 % sul riscosso delle notifiche c/terzi;
- personale con maneggio valori, **nominato agente contabile**, fino ad euro **3 euro** (al giorno);

L'indennità di maneggio valori viene corrisposta secondo l'ammontare delle risorse gestite di seguito indicate:

RISORSE gestite	IMPORTI
Fino a 10.000€	€ 1
Da 10.000€ a 30.000€	€ 2
Oltre 30.000€	€ 3

2. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
3. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta ai dipendenti, quando sussistono le condizioni, per il periodo temporale di effettivo esercizio della lavorazione disagiata, rischiosa o implicante il maneggio di valori, escludendo i giorni di assenza dovuti a qualsiasi motivo, fino al permanere dell'incarico sulle funzioni individuate come disagiate, rischiose o di maneggio valori. È revocata quando sono modificate le mansioni con nuove non implicanti tali aspetti.

ART.8

CRITERI PER I COMPENSI RELATIVI A INDENNITÀ DI TURNO

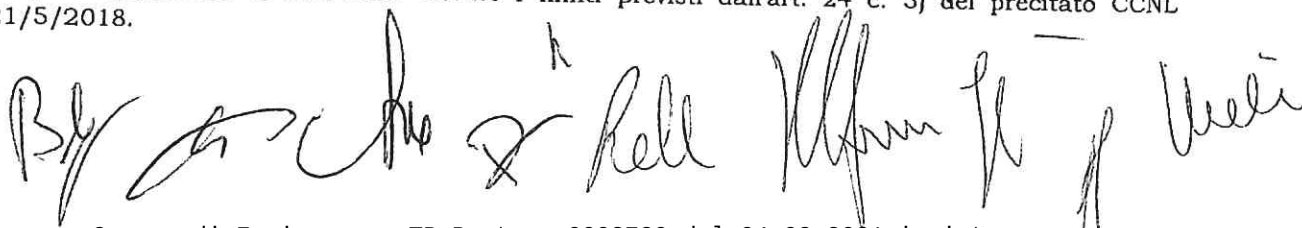
1. E' corrisposta un'indennità di turno nelle misure e con le modalità previste dall'art. 23 del CCNL del 21.05.2018. L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente.

ART.9

CRITERI PER I COMPENSI RELATIVI A INDENNITÀ PER REPERIBILITÀ

(art. 24 CCNL 21.05.2018).

1. L'indennità di reperibilità di cui all'articolo 24 del CCNL 21 maggio 2018 è remunerato con l'importo e nei limiti definiti, rispettivamente, al comma 1 e al comma 3 del medesimo articolo 24 del CCNL 21/5/2018.
2. Le parti dichiarano di non avvalersi della deroga prevista dall'art. 24 c. 4 del precitato CCNL 21/5/2018.
3. Le parti dichiarano di non voler elevare i limiti previsti dall'art. 24 c. 3) del precitato CCNL 21/5/2018.



ART. 10

CRITERI PER I COMPENSI RELATIVI A LAVORO IN GIORNATE FESTIVE

1. Nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art. 24/1 comma del CCNL del 14.9.2000, alla maggiorazione del 50% della retribuzione oraria si cumula quella del 30% derivante dall'applicazione dell'art. 24/4 comma del CCNL 14.9.2000.
2. Nel caso di prestazione lavorativa effettuata comunque in occasione delle festività civili o religiose ivi compreso il Santo Patrono dell'Ente, verrà corrisposta la retribuzione in forma straordinaria con le maggiorazioni indicate dall'art. 38 del CCNL 14.9.2000.
3. I trattamenti dei commi 1 e 2 non sono cumulabili.

ART. 11

CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DI INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

A. Art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018

1. Viene prevista una indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, relative alle funzioni attribuite con atto formale del dirigente adeguatamente motivato, da parte del personale delle categorie B e C e di cat. D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizione organizzativa.
2. Il personale, appartenente alle categorie B, C, e D, beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo, viene individuato dal responsabile del settore/unità di staff sulla base dei criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categoria:

CATEGORIA	CRITERI
D	- responsabilità di un servizio; - funzioni di coordinamento o attività di alta specializzazione non richiedente il coordinamento;
C	- responsabilità diretta di un ufficio; - budget di entrata e/o di spesa; - <u>coordinamento di un gruppo di lavoro;</u>
B	- coordinamento di un gruppo di lavoro; - particolari specializzazioni;
	- Responsabile del Servizio di Protezione civile (indipendentemente dalla categoria di appartenenza)

I responsabili del settore/unità di staff, una volta individuati i dipendenti beneficiari dell'indennità, ne danno comunicazione a tutto il personale dipendente del Settore interessato.

Le risorse finanziarie da ripartire annualmente non potranno essere inferiori al 70% dell'importo consolidato. Alla liquidazione provvederà il Responsabile delle Risorse Umane sulla base delle schede di valutazione predisposte dai Responsabili di P.O.

3. L'indennità di responsabilità viene corrisposta secondo gli importi annui di seguito indicati:

CATEGORIA	IMPORTI
D	Da € 1700 a € 2500

C	Da € 1000 a € 1700
B	Da € 400 a € 1000
Responsabile servizio di Protezione civile	€ 2.500,00

4. Alla figura destinata delle funzioni di R.S.P.P. – Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08), **che non sia incaricato di P.O.** indipendentemente dalla categoria di appartenenza, è attribuita una indennità nella misura di € 2.500,00.

5. Le indennità di responsabilità previste nel presente articolo per le varie fattispecie non sono cumulabili tra loro.

6. Gli importi indicati sono da considerarsi come limite massimo comunque sottoposto alla preliminare verifica di capienza del Fondo di cui all'art. 6.

7. Qualora gli importi annui sopraindicati risultino insufficienti saranno decurtati proporzionalmente.

B. Art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018

- Viene corrisposta una indennità, nella misura di € 350,00 annui, al personale delle cat. B e C e di cat. D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizione organizzativa, di seguito elencato:
 - *personale al quale sono state delegate, con atto formale, le funzioni di ufficiale dello stato civile, di ufficiale di anagrafe e di ufficiale elettorale;*
 - *Archivisti informatici (comprensivo dell'attività del Protocollo informatico)*
 - *addetti uffici relazioni con il pubblico*
 - *Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.*
- L'indennità spetta al personale che esercita tali responsabilità, compiti e funzioni in maniera continuativa. Si intende in maniera continuativa il personale che esercita in misura prevalente rispetto ad altre attività dell'ufficio. E' esclusa pertanto la possibilità che il medesimo soggetto sia compensato per responsabilità ex art. 70-quinquies comma 1 e comma 2 del CCNL21.5.2018.

L'importo dell'indennità (1. - 2.) è ridotto a ciascun dipendente di una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso); le risorse decurtate costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

Il compenso individuale dovrà altresì essere proporzionalmente ridotto anche qualora il dipendente sia stato assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- Congedo ordinario e permessi sostitutivi delle festività soppresse
- Riposi compensativi e recupero lavoro straordinario
- Permessi per agibilità sindacale
- Permessi per cariche istituzionali (consiglieri, assessori etc.)
- Permessi L. n. 104/1992
- Infortunio sul lavoro

In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Le indennità di cui all'art. 70 quinquies, commi 1 e 2, non è cumulabile con l'indennità prevista al successivo art. 15 (indennità ex art. 56 sexies CCNL 21.05.2018).

3. Gli importi indicati sono da considerarsi come limite massimo comunque sottoposto alla preliminare verifica di capienza del Fondo di cui all'art. 6.

4. Le indennità elencate nel punto B sono assorbite dall'indennità di specifiche responsabilità del punto A.

INDENNITÀ DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

ART. 12

PRESTAZIONI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

1. Ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 21.5.2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale del corpo di polizia locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 24.4.2017 n.50, convertito con legge 21.6.2017 n. 96, e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno di 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 senza riduzione del debito orario.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, secondo le disposizioni regolamentari dell'Ente.
4. Con apposito regolamento, da adottarsi secondo quanto previsto dal comma 3, saranno disciplinate le prestazioni a pagamento, rese dal Corpo di polizia locale su richiesta di terzi.

ART. 13

UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

1. In applicazione dell'art. 208 del Nuovo Codice della strada, approvato con D.lgs. n. 285/1992, annualmente verrà determinata, con delibera di giunta, una somma da destinare a:
 - a) finalità di previdenza integrativa per i dipendenti della Polizia Locale;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art.72 CCNL;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
 - d) remunerazione dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018 (ad integrazione)
2. Destinatari delle forme di previdenza integrativa di cui alla lettera a) sono tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale del Comune di Favignana, in servizio a tempo indeterminato e in possesso della qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza, per i quali si renda applicabile l'art. 208 del succitato D.lgs. n. 285/1992.
3. I contributi datoriali di previdenza integrativa sono versati al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

ART. 14

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta un'indennità per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, che ne compensa interamente i rischi e i disagi

connessi.

2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, per "servizi esterni" di vigilanza si intendono le attività svolte in ambiente esterno, ovvero fuori dall'ufficio. Si conviene che l'indennità spetta se, nel corso del mese, le ore in servizio esterno siano almeno 78 ossia 13 giornate lavorative (ore da riproporzionare in caso di rapporto part time verticale).
3. L'importo giornaliero (durata della giornata lavorativa 6 ore) da riconoscere è pari ad euro 8,00 **finanziato con i proventi delle violazioni del Codice della strada.**
4. Nei casi particolari in cui, per esigenze organizzative dell'ente, o, in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità deve essere necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.
5. La corresponsione degli importi relativi a tali indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
6. Gli importi indicati sono da considerarsi come limite massimo comunque sottoposto alla preliminare verifica di capienza del Fondo di cui all'art. 6.

ART. 15

INDENNITÀ DI FUNZIONE DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018, al personale assegnato al Corpo di polizia locale, inquadrato nelle categorie C e D, che non sia incaricato di posizione organizzativa, viene corrisposta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, nella misura prevista dal comma 3.

2. Il personale, appartenente alle categorie C e D, beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato dal Dirigente, sulla base dei criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categoria:

CATEGORIA	CRITERI
D	- responsabilità di un servizio; - funzioni di coordinamento; - attività orientata verso l'utenza esterna; - attività di alta specializzazione non richiedente il coordinamento;
C	- responsabilità diretta di un ufficio o di una unità organizzativa; - coordinamento di un gruppo di lavoro;

3. L'indennità di funzione viene corrisposta secondo gli importi annui di seguito indicati:

CATEGORIA	IMPORTI
D	Da 1.700 a 2.500 €
C	€ 1.000 € a 1700 €

4. Le indennità di cui all'art. 56 sexies CCNL 21.05.2018 previste per le varie fattispecie non sono cumulabili con le indennità previste al precedente art. 11.
5. Gli importi indicati sono da considerarsi come limite massimo comunque sottoposto alla preliminare verifica di capienza del Fondo di cui all'art. 6.
6. **Le risorse finanziarie da ripartire annualmente non potranno essere inferiori al 70% dell'importo consolidato e saranno liquidate dal Comandante della Polizia Municipale sulla base delle schede di valutazione.**

ART. 16

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal Sistema di valutazione della performance per il personale di categoria del Comune di Favignana.
2. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria viene ripartita come segue:
 - a) il 20% per l'incentivazione della performance organizzativa;
 - b) il 80% per l'incentivazione della performance individuale

ART. 17

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. La valutazione della performance organizzativa è effettuata dal NDV. Le risorse dedicate alla sua incentivazione vengono ripartite tra tutti i dipendenti (con esclusione del personale di categoria D con incarico di Posizione Organizzativa).
2. Le risorse di cui al comma 2, lett. a) dell'art. 16 sono assegnate definendo una quota base differenziata per categoria con il seguente metodo di calcolo effettuato tenendo conto anche del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

CALCOLO DELLA QUOTA BASE DI PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PER CIASCUN

DIPENDENTE DELL'ENTE:

- n. totale dipendenti dell'ente di cat. A * 100 (differenziale per categoria) = a n.
totale dipendenti dell'ente di cat. B * 110 (differenziale per categoria) = b n.
totale dipendenti dell'ente di cat. C * 145 (differenziale per categoria) = c n.
totale dipendenti dell'ente di cat. D * 170 (differenziale per categoria) = d

Successivamente si definisce la base di riparto individuale:

$$\text{Tot Risorse della performance organizzativa} = X \text{ a+b+c+d}$$

La quota base per il personale di ciascuna categoria viene individuato secondo quanto segue:

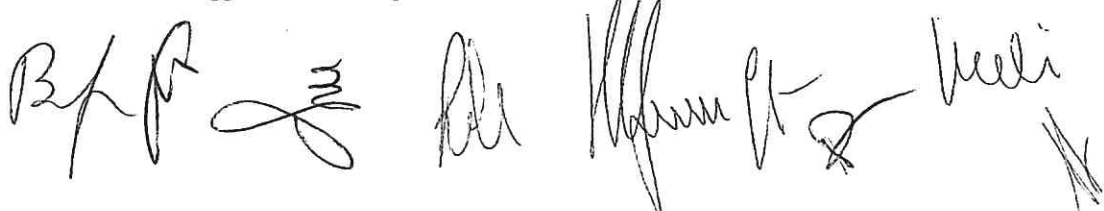
- quota base del personale di cat. A = $X \cdot 100$
quota base del personale di cat. B = $X \cdot 115$
quota base del personale di cat. C = $X \cdot 145$
quota base del personale di cat. D = $X \cdot 170$

3. Al fine del riconoscimento del premio connesso alla performance organizzativa, la quota base del premio, come sopra calcolato, viene riproporzionata, tenuto conto del personale con rapporto di lavoro parziale, in base al valore finale raggiunto e misurato attraverso un sistema di indicatori a rilevanza esterna e interna teso a rilevare: il grado di attuazione delle strategie di Ente, il contributo che le policy dell'Amministrazione producono sul territorio di riferimento, lo stato di salute dell'Amministrazione. Per l'anno 2019 verrà preso a riferimento il grado di attuazione delle strategie di Ente.

ART. 18

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse di cui al comma 2, lett. b) dell'art. 16 sono erogate in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le modalità e procedure (performance individuale) di cui al sistema di valutazione del Personale.
2. Ai fini della determinazione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 comma



2 CCNL 21.5.2018, si conviene di definire una quota di premio per ciascuna categoria con il seguente metodo di calcolo:

Calcolo della quota di premio per categoria :

n. totale dipendenti dell'ente di cat. A * 100 (differenziale per categoria) = a n.
totale dipendenti dell'ente di cat. B * 115 (differenziale per categoria) = b n. totale
dipendenti dell'ente di cat. C * 145 (differenziale per categoria) = c n. totale dipendenti
dell'ente di cat. D * 170 (differenziale per categoria) = d Successivamente si definisce la
base di riparto individuale:

$$\text{Tot Risorse della performance individuale} = X a+b+c+d$$

La quota di premio per categoria viene individuato secondo quanto segue:

$$\text{quota del personale di cat. A} = X * 100$$

$$\text{quota del personale di cat. B} = X * 115 \text{ quota del personale di cat. C} =$$

$$X * 145 \text{ quota del personale di cat. D} = X * 170 \text{ Le suddette quote di}$$

premio per categoria sono maggiorate del 10%.

3. Per ogni Settore/Servizio dell'Ente si conviene che la maggiorazione del premio individuale, come sopra definita, sia riconosciuta al 5% dei dipendenti per ciascuna categoria. Si conviene per l'eventuale arrotondamento in difetto, nel caso di decimale inferiore a 5, ed in eccesso nel caso di decimale uguale o maggiore di 5. Nel caso in cui l'arrotondamento non generi alcun potenziale beneficiario, si riconosce comunque un'unità a cui potenzialmente attribuire la maggiorazione del premio. Il premio spetta ai dipendenti di ciascuna categoria con una valutazione pari o superiore a 91. In caso di Unità di Staff, i dipendenti concorrono con quelli del Servizio/Unità di Staff avente il medesimo Dirigente. In caso di parità di punteggio, verrà data priorità, nell'ordine, a:

- chi ha riportato il punteggio maggiore nella valutazione delle competenze dimostrate (punto 3 della scheda di valutazione);
- chi ha riportato il punteggio maggiore nella valutazione dei comportamenti professionali ed organizzativi (punto 5 della scheda di valutazione);

nel caso di parità verrà data priorità a chi ha una anzianità di servizio maggiore.

4. Individuato il personale a cui, per ciascun Servizio o Servizio/Unità di Staff, viene riconosciuta la maggiorazione del premio di cui all'art. 69 e sottratte le relative risorse all'ammontare complessivo delle somme destinate alla performance individuale, l'importo residuo viene suddiviso tra il restante personale e definito il premio con il seguente calcolo:

calcolo della quota di premio senza maggiorazione per categoria :

n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. A * 100 (differenziale per categoria) = a n.
totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. B * 115 (differenziale per categoria) = b n. totale
dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. C * 145 (differenziale per categoria) = c n. totale
dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. D * 170 (differenziale per categoria) = d
Successivamente si definisce la base di riparto individuale:

$$\text{Tot Risorse della performance individuale post assegnazione maggiorazione premio} = X a+b+c+d$$

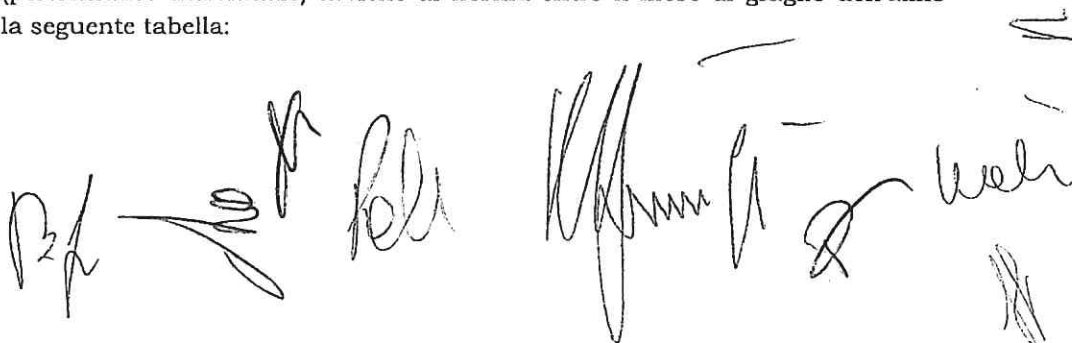
La quota di premio per categoria viene individuato secondo quanto segue:

$$\text{quota del personale di cat. A} = X * 100$$

$$\text{quota del personale di cat. B} = X * 115$$

$$\text{quota del personale di cat. C} = X * 145$$

5. L'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo secondo la seguente tabella:



A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
Da 91 a 100	100%
Da 81 a 90	80%
Da 61 a 80	60%
Da 0 a 60	0%

6. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso); le risorse decurtate costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

Il compenso individuale dovrà altresì essere proporzionalmente ridotto anche qualora il dipendente sia stato assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non si procede alla corresponsione dell'incentivo nel caso di presenza annua inferiore a 624 ore. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- Congedo ordinario e permessi sostitutivi delle festività sopresse
- Riposi compensativi e recupero lavoro straordinario

7. Al termine del processo di valutazione le somme residue verranno ulteriormente distribuite sulla base dei medesimi parametri e principi di cui ai punti precedenti.

ART. 19

DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA.

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto dei criteri definiti dall'art. 16 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 e secondo la procedura prevista dal vigente Regolamento approvato con delibera di G.M. n. 212 del 22/12/2015 e tenuto conto della tabella C del CCNL del 21/05/2018;

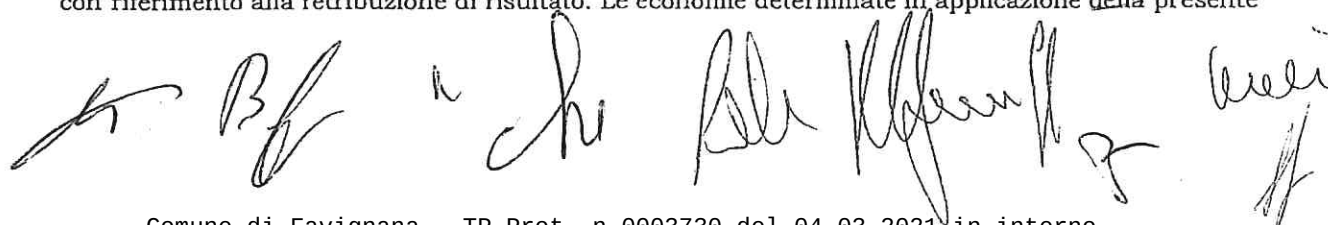
ART. 20

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Le risorse che, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21.5.2018, derivano *"da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge"*, sono le seguenti:

- incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.lg s. 18.4.2016 n. 50. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione di tali compensi sono stati oggetto di contrattazione decentrata e sono stati recepiti nel regolamento adottato dall'ente;
- compensi Istat, di cui all'art. 70-ter del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018;
- compensi previsti dall'art. 1, comma 1091, della legge 30.12.2018 n. 145 (cd incentivi "antievazione"), previa adozione dell'apposito regolamento comunale.
- Compensi per lo svolgimento di funzioni di messi notificatori ex art. 54 CCNL

2. In caso di corresponsione di importi derivanti da altre forme incentivanti, come indicate al precedente comma, nonché di incentivi specificamente correlati alla realizzazione di un progetto di cui all'art. 21, l'incentivo al merito e alla produttività, riferito alla quota della performance individuale è ridotto di una somma corrispondente al 20% dell'importo percepito dallo stesso dipendente a titolo di incentivo specifico e riferito alla medesima annualità, al netto della franchigia pari a Euro 2.500,00 annuali. La medesima disciplina si applica ai titolari di posizione organizzativa con riferimento alla retribuzione di risultato. Le economie determinate in applicazione della presente



disposizione sono ridistribuite fra il personale partecipante all'incentivo al merito e alla produttività per la parte riferita al personale dipendente, mentre per i titolari di posizione organizzativa sono ridistribuite con riferimento alla retribuzione di risultato.

3. La disciplina di cui al presente comma si applica ai compensi di competenza dell'anno 2019 e delle annualità successive. Sono esclusi dagli abbattimenti di cui al presente comma, i compensi disciplinati dall'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 comma 3-bis del D.L. 50/2017.

ART. 21

RISORSE AGGIUNTIVE EX ART. 15, COMMA 5, CCNL 01.04.199

1. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
 - a. elaborazione da parte del Responsabile di P.O. di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati;
 - b. approvazione, previo, parere del Nucleo di Valutazione, da parte della Giunta comunale delle proposte presentate;
 - c. incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - d. stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - e. accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte Nucleo di Valutazione;
 - f garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

ART. 22 WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti si impegnano ad attivare un confronto a partire dall'anno 2019, relativamente alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.

ART. 23

MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M, CCNL 2018)

1. 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. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 18 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
 - 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 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. 24 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente compreso gli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterno, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previsto dal vigente C.C.N.L..
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art.4 del CCNL 21.05.2018. L'organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art.6 del CCNL e la delegazione di parte sindacale possono proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e, ai sensi dell'art.70 - octies del CCNL 21/05/2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione qualora sia fuori dall'orario di servizio è in sede diversa da quella dell'ente di appartenenza, è considerata attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'anno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazioni a distanza, formazioni sul posto di lavoro, formazioni miste (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntare al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità. In sede di organismo paritetico possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale in coerenza con il presente comma.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.



ART. 25 NORMA FINALE

11. Per quanto non previsto in questo contratto collettivo di Ente si fa riferimento al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali, ai rinvii nello stesso contenuti, al precedente Contratto Collettivo Integrativo, per quanto non modificato, e alle normative vigenti. Eventuali modifiche che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del presente contratto, dovranno essere riportate al tavolo di contrattazione e seguire le procedure previste.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are initials 'Bh'. In the center, there is a signature that appears to be 'Cao'. To the right, there are several other signatures, including one that looks like 'Alfonso' and another that looks like 'Mauri'. There are also some smaller, less distinct marks and a horizontal line.

