

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (normativo)
del Comune di GIOIA DEI MARSI (AQ)
anni 2019-2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI), ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali 21.05.2018 (di seguito CCNL), 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.
3. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 CCNL di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 e 7 del CCNL prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
4. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 CCNL di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;

- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Gioia dei Marsi con contratto a tempo indeterminato e determinato, 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 CCDI 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.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 01.01.2019 al 31.12.2021. Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (lettera a)

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance (lettera b)

1. Le parti concordano che una percentuale significativa, definita in sede di accordo annuale, del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. La performance individuale è rilevata ed apprezzata (valutata) in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità del contributo assicurato alla performance dell'U.O. di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
6. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance individuale (non inferiore al 30% delle risorse disponibili del Fondo Risorse Decentrate detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile) verranno attribuire sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti, con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione, per Servizi/Aree in proporzione al n. dei dipendenti (e alla Cat. A:1; B:1,06; C:1,19 e D:1,30).
5. La performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Servizi/Aree ed analisi dei risultati conseguiti, qualità dei specifici servizi erogati dai Servizi /Aree.
7. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno attribuite sulla base delle valutazioni ottenute dai Servizi/Aree, con gli strumenti previsti dal sistema di valutazione, per Servizi/Aree in proporzione al n. dei dipendenti (e alla Cat. A:1; B:1,06; C:1,19 e D:1,30).

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura 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.
2. La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato presente nell'ente e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Area/Settore.
3. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti almeno pari all'85% del punteggio massimo attribuibile.
4. Per accedere all'incentivo premiale il personale deve aver prestato servizio per almeno sei mesi complessivi durante l'anno solare di riferimento.

Dal punto di vista operativo le risorse complessivamente destinate alla performance individuale (RPT = Risorse Performance Totale) dovranno essere divise in due sottogruppi:

- uno destinato alla generalità dei dipendenti

(RPG = Risorse Performance Generale)

- uno destinato a una quota limitata di dipendenti

(RPM = Risorse Performance per la Maggiorazione)

Ne consegue che:

$RPT = RPG + RPM$

con il vincolo che

$RPM = RPG \times \text{percentuale di maggiorazione (min. 30\%)}$

Inoltre, considerando che la maggiorazione calcolata sulle risorse medie si applica a una quota limitata di dipendenti, ne deriva che:

$RPM = \text{risorse medie} \times \% \text{ magg.} \times \% \text{ dipM}$

Con alcuni passaggi risulta che:

$(\% \text{ magg.} \times \% \text{ dipM})$

$RPM = RPT \times \frac{(\% \text{ magg.} \times \% \text{ dipM})}{(1 + \% \text{ magg.} \times \% \text{ dipM})}$

Art. 7 - Progressioni economiche (lettera c)

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per le procedure di selezione.

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018) (lettera d)

1. 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.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

4. Il maneggio valori è riconosciuto a coloro che ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non saltuaria od occasionale, sono addetti trattare denaro contante o altri titoli equivalenti, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.
5. Il Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente attesta mensilmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
6. 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 1,50 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.
7. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,50 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
8. Si applicano i criteri di seguito indicati:

ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati come individuate dal D.V.R. dell'ente:

- 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.

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, appartenenti alle categorie A – B – C.

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.

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.
 - Addetti di P.M. individuati con provvedimento ufficiale.
9. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.
10. L'indennità viene erogata trimestralmente con riferimento all'attività svolta nel trimestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente Responsabile dei giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose/disagiate/di maneggio valori.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) (lettera f)

1. L'indennità viene erogata trimestralmente/annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Titolare di P.O., con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate (secondo il criterio di proporzionalità, tenuto conto del numero di dipendenti di Cat. B, C, D assegnato a ciascuna struttura, dei servizi dagli stessi gestiti e del diverso peso della struttura attribuito dal sistema di pesatura).
2. Le fattispecie alle quali il Titolare di P.O. 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 di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
 - b) Responsabilità gestionale, che comprende:
 - b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
 - c) Responsabilità professionale, che comprende:

- c.1 = Responsabilità di processo;
 c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.
3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato con provvedimento del competente Titolare di P.O. applicando i criteri di cui all'unità tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in relazione/proporzione 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) in caso di assunzione e/o cessazione.
5. I compiti comportanti specifiche responsabilità vengono assegnati annualmente dai Titolari di P.O. con atti formali preventivi adeguatamente motivati e resi noti al personale interessato nonché alla R.S.U. e alle OO.SS.
6. Gli importi attribuiti, in caso di insufficienza delle risorse, potranno essere rimodulati proporzionalmente.

TABELLA

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

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	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
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) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

- Da 41 a 45 Punti = €. 1.500,00/2.000,00
 Da 33 a 40 Punti = €. 1.250,00/1.500,00
 Da 27 a 32 Punti = €. 1.000,00/1250,00
 Da 21 a 26 Punti = €. 750,00/1.000,00
 Da 18 a 20 Punti = €. 500,00/750,00
 Da 11 a 17 Punti = €. 250,00/500,00

Art. 9 bis - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. compete al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. 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 Titolari di P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi.

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) e c) del comma 1 è di competenza del Titolare di P.O. definire – con atti formali preventivi e motivati e resi noti al personale interessato nonché alle RSU e alle OO.SS – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità. In ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità 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.

4. 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.

5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate trimestralmente/annualmente a seguito dell'assegnazione formale. 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.

Art. 10 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018) (lettera h)

1. Le parti convengono che, in sede di CCDI economico annuale, il Comune disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

Art. 11 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018) (lettera i) (lettera k)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza

(climatica od ambientale), è elevato fino ad un massimo di otto volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi due continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 (in presenza di situazioni di cui al comma 1, per le sole giornate eccedenti le sei mensili).
3. Per la chiamata in servizio ed il rientro presso la propria abitazione, viene riconosciuta al dipendente un'ora di lavoro straordinario per la corrispondente fascia oraria.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati di trimestralmente, con riferimento ai periodi di reperibilità svolti nel trimestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e del piano di reperibilità predisposto dal competente Titolare di P.O.

Art. 12 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018) (lettera j)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. La norma mira a realizzare, mediante un sistema di perequazione tra incentivi di legge e retribuzione di risultato, l'equilibrata distribuzione dei compensi incentivanti a favore delle posizioni organizzative.
3. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale;
 - e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").
3. Si applica una riduzione percentuale del premio di risultato utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
<i>Fino a € 3.000 euro</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>8,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12,00%</i>

4. Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano la

retribuzione di risultato delle altre posizioni organizzative nell'anno in cui si sono determinati, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

Art. 13 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (lettera m)

1. Il Comune, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:
 - il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
 - l'abbattimento delle barriere architettoniche, specie per facilitare l'attività di eventuali lavoratori diversamente abili;
 - la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
 - la prevenzione delle malattie professionali.
2. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. n.81/2008 il Comune assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.
3. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo il Comune, in sede di bilancio, stanZIA apposite risorse finanziarie.

Art. 14 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (lettera n)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Detto limite è arrotondato per eccesso al fine di assicurare comunque la costituzione di almeno un rapporto.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 15 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000) (lettera o)

5. 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 e liquidate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione a titolo di permesso compensativo, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
6. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 50 ore.

Art. 16 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018) (lettera p)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, *servizi in turno*, ecc.).
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di **trenta minuti** rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la

presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

3. Le parti convengono che il personale che si trova nelle particolari situazioni personali e familiari indicate dall'art. 27 comma 4 del CCNL può essere ammesso ad utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro. L' autorizzazione è concessa, su richiesta del dipendente interessato, con provvedimento del Titolare di P.O.

Art. 17 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018) (lettera r) (lettera q)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane.
4. In presenza delle seguenti condizioni è possibile superare il detto periodo di 13 settimane:
 - attività legate a: - servizio di mensa e trasporto scolastico; servizi di manutenzione di parchi e giardini; - pulizia e/o custodia dei locali scolastici; in genere, servizi legati ad attività stagionali.

Art. 18 - Lavoro straordinario (lettera s)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è confermato in 180 ore.

Art. 19 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (lettera t)

1. Le parti convengono sul fatto che le innovazioni tecnologiche producono inevitabili effetti sulla qualità del lavoro e sull'offerta occupazionale.
2. Tale fattore assume notevole rilievo anche in fase di elaborazione degli ordinari atti di programmazione e, più in generale, sulla performance organizzativa degli enti.
3. Ai fini di governare i riflessi di questi rapidi processi evolutivi sull'organizzazione interna del lavoro risulta di fondamentale importanza agire in due direzioni, specie nell'ottica di migliorare il livello dei servizi erogati alla comunità locale:
 - lo sviluppo formativo del personale, da perseguire mediante sia costanti interventi di aggiornamento che mirate iniziative di specializzazione e riqualificazione professionale;

- la modernizzazione ed implementazione delle apparecchiature e strumenti di lavoro.
4. In tale contesto il Comune, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, stanZIA specifiche risorse.

Art. 20 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (lettera u)

1. L'art.67, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018 dispone che la spesa derivante dal fondo decentrato e dalle retribuzioni di posizione e risultato per le posizioni organizzative deve essere comunque contenuta entro il limite previsto dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.
2. Qualora si ravvisi l'esigenza di dover incrementare l'ammontare complessivo delle risorse destinate, nel 2016, al finanziamento delle retribuzioni di posizione e risultato e ciò comporti superamento del limite, le parti convengono che, in sede di CCDI economico annuale, vanno adottate le misure più opportune al fine di evitare che, tale incremento, possa comportare una riduzione del fondo decentrato.

Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (lettera v)

1. Le parti convengono di adottare, tenuto conto di quanto stabilito dall'art.15, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, i seguenti criteri generali ai fini di determinare la misura annua della retribuzione di risultato spettante alle posizioni organizzative:
 - Il Comune destina all'istituto, annualmente, una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse finalizzate ad erogare nel 2016, cioè nell'anno posto a riferimento come limite di spesa dall'art.67, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018 e dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, le retribuzioni di posizione e risultato a tutte le posizioni organizzative al tempo presenti;
 - l'importo destinato a finanziare la retribuzione di risultato, come sopra determinato, è erogato alle posizioni organizzative sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - la valutazione della performance delle posizioni organizzative avviene considerando sia il rendimento, ossia il raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti ed atti di programmazione dell'ente, sia il comportamento, ossia la condotta tenuta allo scopo di raggiungere i risultati attesi;
 - nel caso di conferimento ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, all'incaricato è attribuito, ai sensi dell'art.15, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, un compenso integrativo della retribuzione di risultato, ragguagliato alla durata dell'incarico stesso, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione in godimento alla posizione organizzativa presa in carico. Per definire la percentuale dell'integrazione l'ente tiene conto della complessità delle funzioni da assolvere, del livello di responsabilità connesso all'incarico e del grado di conseguimento degli obiettivi

assegnati.

2. L'effettiva erogazione della retribuzione di risultato spettante alle posizioni organizzative è consentita a condizione che, nell'esercizio di riferimento, sia stata ultimata l'attività di misurazione e valutazione della performance di tutto il personale dell'ente, il Comune abbia adottato tanto il piano quanto la relazione sulla performance e il nucleo di valutazione abbia positivamente validato la relazione sulla performance.

Art. 22 - Turnazioni (lettera l) (lettera z)

1. In relazione a quanto previsto dall'art.23, commi 2 e 4, del CCNL 21.05.2018, le parti convengono di non estendere l'arco temporale di riferimento per la programmazione dei turni lavorativi, che resta pertanto confermato in un mese, e di non elevare il numero mensile dei turni notturni che, pertanto, non può essere superiore a 10.
2. In relazione a quanto stabilito dall'art.23, comma 8, del CCNL 21.05.2018 le parti convengono che, ad integrazione delle fattispecie previste dall'art. 27, comma 4, del contratto stesso, sono esclusi dalla effettuazione di turni notturni, anche i dipendenti che si trovano nelle particolari situazioni personali e familiari di seguito elencate:
 - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi;
 - personale di età superiore a 55 anni.
3. L'esenzione è concessa, su richiesta del dipendente interessato, con provvedimento del Titolare di P.O.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 23 – Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

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

- Art. 22, comma 3 bis, D.L. 24/4/2017, n. 50 convertito in L. 96/2017;
- Art. 56 ter del CCNL 21/5/2018;
- Art. 38, commi 3 e 5, del CCNL 14/9/2000;
- Art. 14, comma 4, CCNL 1/4/1999;
- Regolamento comunale adottato in materia che previa informazione alle OOSS, in allegato al verbale di CCDI sarà approvato con Deliberazione della Giunta comunale.

La presente disciplina trova applicazione dalla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo.

Art. 24 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018) (lettera e)

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale, con esclusione dei titolari di

posizione organizzativa, che, in via continuativa, rende la propria ordinaria attività lavorativa in servizi esterni di vigilanza.

2. Tenuto conto delle caratteristiche ambientali, dimensionali ed organizzative dell'Ente, le parti convengono di determinare l'indennità, che spetta solo nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, nella misura di € 3,00 al giorno.
3. L'indennità è liquidata di norma trimestralmente, con riferimento all'attività svolta nel trimestre precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e dell'attestazione con la quale il Responsabile della Polizia Locale rende noto all'Ufficio Personale i nominativi degli operatori aventi diritto al compenso.

Art. 25 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018) (lettera w)

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. L'indennità può essere riconosciuta al personale di Polizia Locale, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, per remunerare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
3. Il fondo disponibile è assegnato in gestione al Comandante/Responsabile della Polizia Locale il quale, con specifico provvedimento, determina la misura annua dell'indennità spettante agli operatori nel rispetto sia dei limiti fissati dall'art.56-sexies del CCNL 21.05.2018 che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei seguenti criteri e misure:
 - responsabilità connesse al grado (rilevanza delle funzioni assegnate, autonomia operativa correlata all'esercizio delle funzioni, responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi, attribuzione della competenza ad adottare il provvedimento finale, implicazione dell'attività di coordinamento di personale, relazioni con soggetti interni ed esterni all'ente, assegnazione della delega a sostituire il Com.te/Resp.le in caso di assenza).
4. L'attuale articolazione dei servizi nel Comune di Gioia dei Marsii non prevede sottoufficiali, pertanto, tenuto conto delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali di questo Ente, può essere riconosciuto, per l'indennità di funzione, il seguente importo:

Agente/Ag. Scelto	max € 3.000,00
-------------------	----------------

4. L'indennità viene erogata per dodici mensilità (mensilmente) sulla base del provvedimento adottato dal Comandante/Responsabile della Polizia Locale.

Art. 26 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 56- quater del CCNL i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata annualmente al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
- L'importo delle risorse sarà determinato annualmente con delibera di G.C.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 27 – Trattamenti accessori fissati per legge (lettera g)

- 1 Le parti convengono che, ai fini dell'attribuzione al personale dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, i relativi criteri generali siano definiti in sede di CCDI e poi recepiti in appositi regolamenti disciplinatori.
- 2 A titolo esemplificativo e non esaustivo tali compensi riguardano:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, previsti dall'art.113 del D. Lgs. n. 50/2016;
 - gli incentivi connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, previsti dall'art. 3, comma 57, della legge n.662/1996 e dall'art.59, comma 1, lettera p), del D.Lgs. n.446/1997;
 - gli incentivi derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n.449/1997
 - **Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).**
- 3 L'ammontare delle risorse destinate ad erogare i vari compensi è stabilito nel CCDI economico annuale.
- 4 Tutti i compensi vanno erogati, al personale avente diritto, nel rispetto delle condizioni e delle procedure previste in materia dalla legge, dai CCNL di comparto e dai regolamenti comunali.

TITOLO V - NORME FINALI

Art. 28 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 10 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:
 - a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve);
 - b) Area della vigilanza;
 - c) Area scolastica ed educativa;
 - d) Biblioteca.
2. Il Personale dell'Area di Vigilanza/Protezione Civile/ Area Scolastica ed educativa/Biblioteca, in attuazione dell'art. 13 del CCNL 9 maggio 2006, ha diritto al buono pasto allorché l'orario di lavoro, sia esso straordinario, ordinario o per recupero ricada tra l'orario antimeridiano (06:00-14:00) e pomeridiano (14:00-

22:00) ed in tali casi la durata della pausa è fissata in dieci minuti da porre all'inizio o alla fine del turno.

Art. 29 – Riduzione di orario

In applicazione dell'art. 22 del CCNL 1 aprile 1999 al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni è applicata la riduzione di orario a 35 ore medie settimanali mediante prestazioni lavorative di sei ore per sei giorni a settimana con un recupero compensativo ogni 36 giorni effettivamente lavorati.

Art. 30 – Formazione/aggiornamento del personale

1. Al finanziamento delle attività di formazione/aggiornamento si provvede utilizzando una quota annua pari all' 1% (maggiore o uguale a uno) del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Art. 31 – Procedure di verifica

1. In relazione a quanto stabilito dall'art. 8, comma 7, del CCNL 21.05.2018 il presidente della delegazione di parte datoriale, con cadenza almeno annuale, convoca le parti per verificare lo stato di attuazione del presente contratto.

Art. 32 – Clausole finali

1. Le parti convengono che la disciplina di cui all'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018 in materia di prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, applicabile con la stipula del presente contratto, troverà concreta attuazione solo dopo l'adozione dell'apposito regolamento comunale.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa rinvio alle disposizioni previste in materia dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

ALLEGATO A

<p>DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE</p>

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Di norma, entro il mese di marzo, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile del Personale provvede alla redazione delle relative graduatorie (in ordine decrescente), sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 70:** risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, applicando la media dei punteggi ottenuti.
In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in un anno del triennio precedente, si terrà conto della media del biennio di presenza.
 - b. **Punti 25:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
 - c. **Punti 5:** competenze professionali acquisite e certificate a seguito di processi formativi:
Vengono riconosciuti punti 1,00 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, pertinenti alle mansioni esercitate e svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).
4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.
5. La progressione economica avrà decorrenza 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato economico che prevede l'attivazione dell'istituto.
6. Le graduatorie provvisorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Responsabile del Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di contraddittorio/riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Responsabile del Personale, entro detto termine (10 gg). Il dipendente nel contraddittorio/riesame potrà farsi assistere dall'O.S. cui è iscritto o conferisce delega. Del contraddittorio/riesame verrà redatto processo verbale nel quale verranno riportate le rispettive posizioni e l'esito del contraddittorio. Trascorso tale periodo, il Responsabile del Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria provvisoria entro ulteriori 10 gg., rendendola definitiva.

7. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
8. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente.
9. 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 allegato. A tal fine il Comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
10. 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 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
11. A parità di punteggio le PEO sono attribuite considerando l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e, a tal fine, si tiene conto della maggiore anzianità di servizio di ruolo nell'Ente.