Comune della Città di Chiusi
Provincia di Siena

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

In data 23.12.2019 alle ore 11:00 presso la residenza municipale del comune della Città di Chiusi, ha avuto luogo l'incontro tra:

- ***la delegazione di parte pubblica:***

Presidente – Michele D'Avino, Segretario Generale
Componente – Francesca Caserta, Responsabile Servizio Finanziario

- ***la delegazione sindacale:***

OO.SS. Territoriale CGIL FP: Luisella Brivio
OO.SS. Territoriale CISL FP: Giancarlo Timitilli
R.S.U. Fabio Baglioni
R.S.U. Daniele Damiani
R.S.U. Stefano Fidenti
R.S.U. Marco Virgini

Al termine della riunione le parti sottoscrivono definitivamente il seguente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. UIL - FPL

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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 (da ora solo 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) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, vigente nell'Ente;
   f) i 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 dal 01 gennaio 2019 **e sino al 31 dicembre 2021;**
3. La disciplina degli istituti contrattuali ed i criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. Nelle more della rinegoziazione dei suddetti criteri, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. 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.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto

Art. 3- Modalità di formazione del contratto

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
   a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
   b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
2. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.
3. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
   a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
   b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
   c) l'indicazione dell'ordine del giorno e le informazioni necessarie al medesimo inerenti;
4. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.
5. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, comma 7 del CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 4 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. Tale verifica potrà coincidere con gli incontri convocati per la definizione dell'utilizzo delle risorse annuali.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5– 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 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.

Art. 6 - Informazione

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare ai sensi dell'Art. 4 del vigente CCNL 2016 2018 la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, non oltre 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.
2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili

3. TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 7 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione 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 o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL del 21/05/2018, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale inferiore) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL del 21/05/2018 potranno essere sono state stanziate, nel rispetto dei limiti vigenti sul tetto del salario accessorio, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance (o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione). Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

Art. 8 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile (destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c.1 del CCNL 21 maggio 2018 quali: indennità di comparto, indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^ qualifica funzionale, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo e progressioni orizzontali, con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale;
   c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-18;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
e) compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016-18;
f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, CCNL 2016-18;
g) compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
i) nuove progressioni economiche, comprensive del rateo della 13ma, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate esclusivamente con risorse stabili.

3. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
6. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
7. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.

Art. 9 – 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. 8, 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;
   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 contradditorio;
   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;
      - 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. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi assegnati annualmente, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Le parti definiscono i criteri per la ripartizione delle somme di cui all'art. 68, comma 1

Art. 10 – Criteri generali per le progressioni economiche orizzontali

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23 DLgs n.150/2009).

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali. Al fine di garantire una più omogenea distribuzione delle nuove progressioni tra i vari livelli professionali, le parti, in sede di contrattazione decentrata annuale, destinano a ciascuna Categoria, in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico per ciascuna di essa, distinti budget per il finanziamento di nuove progressioni.
4. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Nell'allegato "A" al presente contratto sono indicati i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche

CAPO II – Performance organizzativa ed individuale

Art. 11 – Disciplina della performance individuale ed organizzativa

1. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del Settore.
2. Le risorse annualmente destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la differenziazione del premio individuale di cui al successivo art. 12, sono erogate ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione.
3.Le risorse annualmente destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento;
4.La valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance, sia individuale che organizzativa, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dal Nucleo di Valutazione, in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa.
5.La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa;
6.Entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale;
7.Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'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). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno. Si fa salvo quanto disposto dal Capo V del CCNL del 21/05/2018.
8. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge;
9. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 12 – Maggiorazione del premio individuale

1.La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2, è stabilita nella misura minima del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata ad 1 (uno) dipendente, che abbia conseguito la valutazione più elevata, in base al vigente sistema di misurazione della performance, indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

2.Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a 96/100.

3 In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri:

a. non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
b. superiore valutazione media del triennio;
c. maggiore anzianità di servizio nell'ente;
d. maggiore età anagrafica.

4. Le risorse occorrenti per finanziare la maggiorazione di cui al presente articolo verranno reperite nell'ambito delle risorse destinate alla performance individuale.

5.La maggiorazione del premio individuale è calcolata con le seguenti modalità:

BONUS PERFORMANCE INDIVIDUALE
(MODALITA' DI CALCOLO)

Si determina il Valore medio teorico (o pro-capite), su cui calcolare il valore della maggiorazione, dividendo il Totale delle risorse destinate alla Performance individuale per il numero dei dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva.

VM teorico = Risorse PI/Dip

Si determina il valore della singola maggiorazione in funzione del **VM**

Esempio:

Dip=50 RisorsePI=35.000€
Quota dei beneficiari (2% dei Dip, cioè): 1

VM teorico = 35.000/50 = 700€

Maggiorazione individuale = 700*30% = **210€**
Risorse per le maggiorazioni (**Risorsexmagg**) = 210*1 = **210€**
Risorse per tutti i dipendenti (**Risorsextutti**) = 35.000 – 210 = **34.790€**

Il **VM** reale per i dipendente non maggiorati sarà = 34.790/50 = **695,8€**.

Il dipendente che consegue il premio invece avrà 695,8 + 210.

CAPO III
Disciplina delle indennità

Art. 13
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.
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 Responsabile di Settore, titolare di posizione organizzativa.
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.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale 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 Responsabile di Settore, titolare di posizione organizzativa.
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, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 11 del presente contratto integrativo.

Art. 14
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a. disagiate;
   b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c. implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

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

c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata solo per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

   a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. 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;

   b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

   c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

   d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

7. La presente indennità è erogata solo per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale, coerentemente a quanto indicato nel DUVRI.
8. Il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
10. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
    a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", di "economo comunale", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
11. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
12. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
    a. dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
    b. dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
13. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	personale esposto a rischio	€ 1,15
B	personale esposto a disagio	€ 1,15
C	personale con funzioni di agente contabile e/o economo comunale svolgente attività implicante il maneggio valori, laddove l'importo mensile maneggiato sia ricompreso tra un minimo di 100 € e un massimo di 2.000 euro.	€ 1,15
D	personale con funzioni di agente contabile e/o economo comunale svolgente attività implicante il maneggio valori, laddove l'importo mensile maneggiato sia superiore ad € 2.000	€ 2,00

14. In caso di compresenza di più fattispecie si sommano gli importi di cui alla sopra indicata tabella, ad eccezione delle ipotesi di cui alle lett. C e D, che restano alternative e non cumulabili.

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata 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 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);
   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.

2. L'importo dell'indennità, che non può essere di importo superiore ad €. **3.000,00**, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui alla seguente tabella "*Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità*" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
3. 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).

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

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		punteggio massimo
PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO		
Più di 20 addetti	punti 22	22
Più di 9 addetti	punti 12	
Più di 4 addetti	punti 6	
Fino a 4 addetti	punti 3	
AUTONOMIA DECISIONALE Viene valutato il grado di autonomia operativa e decisionale. Tale autonomia è crescente quanto maggiore è l'autonomia di azione e di decisione rispetto alle direttive del Responsabile del Servizio. L'autonomia si riduce quanto più sono dettagliati i programmi operativi o quanto più si agisce secondo prassi e procedure consolidate		12
Grado elevato	punti 12	
Grado medio	punti 6	
Grado basso	punti 3	
COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI Viene valutato il grado di complessità dei procedimenti gestiti ed il grado di ripetitività delle procedure. La complessità è misurata in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica Grado di complessità:		26
massimo	punti 26	
elevato	punti 24	
significativo	punti 22	
medio	punti 20	
così a decrescere di 2 punti in 2 punti in relazione al grado di complessità degli incarichi		
PUNTEGGIO TOTALE		60
CALCOLO INDENNITÀ		Importo massimo
importo massimo dell'indennità	Euro 3.000,00	
punti attribuibili in base ai criteri di pesatura	max 60	
ad ogni punto corrisponde l'importo di Euro 50,00		€ 3.000,00
l'importo spettante è dato pertanto dal seguente calcolo:		
punteggio pesatura X Euro 50,00		

Art. 16 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

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. 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 Funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette;
3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1) e nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente in un'unica soluzione.
5. 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 IV – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 17.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

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:
   a. proventi da sponsorizzazioni;
   b. 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;
   c. 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. 17.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
   a. incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
   b. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
   c. recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
   d. 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);
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. 17.3 – 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.

Art. 17.4 – Incentivi per il personale addetto all'ufficio tributi, di cui al comma 1091 della legge 145/2018

1. Con apposito regolamento si definiscono le misure di potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale connesse al maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI.
2. La misura massima dell'incentivo da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, limitatamente all'anno di riferimento, è fissata nel 5 per cento del maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI nell'esercizio fiscale precedente.
3. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, e' attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non puo' superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

CAPO V

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. I criteri di graduazione della retribuzione di posizione verranno definiti previo confronto con la parte sindacale, entro il 20 maggio 2019, a seguito di proposta dell'Ente.
2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta ad un importo non inferiore al 15% del totale delle risorse disponibili e finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O.

3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato verrà erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio.
4. 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 pari dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*.
5. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.
6. 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 CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

   a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

   b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

   c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

   d)i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

   e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

   f) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

   - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
   - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
   - 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 9.5.2006;
   - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
   - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio

7. Gli incentivi di cui al precedente comma, 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, salvo diversi limiti previsti dalle specifiche disposizioni di legge.

TITOLO III – PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 19 - Indennità di servizio esterno

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti. La continuità, in ogni caso, è rappresentata dallo svolgimento giornaliero di servizio esterno in misura superiore al 50% dell'orario di lavoro.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio comunale, viene determinata in € 1,00 al giorno
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Dirigente/Responsabile.
5. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

Art. 20 - Indennità di funzione

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di posizione organizzativa, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
   - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
   - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.
3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004.
4. Le varie fattispecie dell'indennità di funzione non sono fra loro cumulabili.
5. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 21 -Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater, CCNL 21.05.2018, una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei 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 artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice, nonché per il pagamento dell'indennità di cui all'art. 19.
2. L'ente stanzia le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i) e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.
3. L'ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del *welfare* integrativo di cui all'art. 72, CCNL 21 maggio 2018.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 22 – 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%. La misura del predetto aumento, qualora se ne presentassero le necessità, sarà oggetto di specifico accordo.
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 i coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 23 – Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.24 del CCNL

21.05.2018 è:

a) Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti;
b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€. 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
c) Per ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari. Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
d) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
e) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
f) L'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità;

2. Le parti, in relazione a prevedibili esigenze di servizio, concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. **7** reperibilità al mese, rimodulando la misura dell'indennità di cui al comma 1, lett. B) in **€ 13,00** per ogni turno eccedente il numero previsto alla lett. C) del comma 1.
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 24 – Turnazioni

1. Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 25 – Orario di lavoro settimanale

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata

dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

2. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare di sei mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
3. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dal datore di lavoro e sulle stesse le OO.SS. potranno attivare l'istituto del confronto.
4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
   - orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art.27 CCNL Funzioni Locali;
   - turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. all'art.23 CCNL Funzioni Locali;
   - orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. all'art.25 CCNL Funzioni Locali.
5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 6, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
7. Per i servizi turnati va predisposto un calendario mensile defalcando dal debito orario contrattuale, come per legge, i festivi infrasettimanali.

Art. 26 - Lavoro straordinario

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, può essere elevato, fermi restando i limiti massimi di legge, a fronte di documentate esigenze di servizio e previo accordo per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali e comunque per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

2. Le parti si incontreranno di norma due volte all'anno per monitorare l'impiego dell'orario straordinario analizzandone le cause che l'hanno prodotto al fine di ridurre al minimo l'utilizzo dell'istituto.

Art. 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
   a. la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, in attuazione della lettera p) dell'art 7 del CCNL 21.5.2018, nel rispetto delle disposizioni già vigenti nell'ente per ciascun Servizio;

b. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del servizio. In via straordinaria, nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario entro il mese successivo a quello di maturazione, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 28;
c. Il credito orario accumulato nel mese attraverso la flessibilità oraria deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, pena la cancellazione del credito stesso. In nessun caso tale credito orario potrà incrementare la banca delle ore.
d. le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
e. possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario (es: operai in squadra ecc...);
f. la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
f. siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Art. 28 - Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000 con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo annuo di 100 ore, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga e che potranno essere utilizzate non oltre l'anno di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 1 dell'articolo 27 del presente CCDI.
4. Una volta effettuata la scelta per l'inserimento nella banca delle ore, le ore accantonate devono essere recuperate entro il termine di cui al comma 2 e non possono essere richieste in pagamento.

29 – Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro (artt. 22 e 25, CCNL)

1. Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 21.5.2018 di cui all'art. 7, comma 4, lettere q), r).

2. Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dall'art.7 comma 4, lettere q) ed r) del CCNL 21.5.2018, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 30 – Personale comandato o distaccato

1. 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.

Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. 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. 32 – 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.

CAPO III – Disposizioni Finali

Art. 33 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti,** nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la**

messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 34
- Clausole finali

1. Le parti richiamano espressamente la disciplina nazionale in materia di Ferie solidali, Unioni civili e Violenza di genere.
2. L'Amministrazione valuterà di concerto con le OO.SS. firmatarie del presente CCDI la possibilità di passare dall'attuale buono pasto cartaceo al buono pasto in formato elettronico. Le Parti si incontreranno nell'arco di vigenza del contratto.
3. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2019 e 2020, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

Comune della Città di Chiusi
Provincia di Siena

ALLEGATO "A"

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Precondizione: Almeno 4 anni continuativi di permanenza nella categoria economica di appartenenza alla data del 31.12 dell'anno precedente quello di svolgimento della selezione.

Partecipano tutti i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione.

Le progressioni economiche orizzontali saranno effettuate su base selettiva in base al punteggio totale massimo di **70/70** riferibile alla sommatoria di **2 CRITERI:**

1. punteggio di produttività ponderato;
2. esperienza maturata nella pubblica amministrazione;

PUNTEGGIO DI PERFORMANCE
(punteggio massimo: 50)

Si concorda di considerare il punteggio medio attribuito nelle valutazioni di performance effettuate dall'ente negli ultimi 3 anni precedenti a quello in cui è svolta la procedura selettiva. Il risultato è ottenuto moltiplicando il punteggio medio per il correttore dello 0,5 con arrotondamento per eccesso al primo decimale successivo.

ESPERIENZA MATURATA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
(punteggio massimo: 20)

ai fini della valutazione dell'esperienza maturata nella Pubblica Amministrazione, si considerano i contratti di lavoro a tempo indeterminato e tempo determinato (con esclusivo riferimento al periodo che è stato considerato ai fini della eventuale stabilizzazione), valorizzando maggiormente il personale che ha prestato la propria attività lavorativa a favore del Comune di Chiusi, fino ad un massimo di 20 punti.

Il punteggio attribuito è il seguente:

0,3 per ogni anno di esperienza lavorativa nella Pubblica Amministrazione.

ovvero

0,5 per ogni anno di esperienza lavorativa presso il Comune di Chiusi.

Le frazioni pari o superiori a n. 6 mesi sono arrotondate all'unità superiore.

DECORRENZA

All'interno di ciascun CCDI parte economica sono individuate le date di decorrenza delle singole procedure di progressioni attivate.
Da tali date decorre il diritto alla progressione economica.
Al momento dell'effettiva erogazione saranno calcolati gli importi arretrati.

PROCEDURA

La graduatoria verrà effettuata all'interno di ogni singola categoria ed il punteggio totale sarà formato dalla somma dei punteggi dei 2 criteri sopra indicati.

La ripartizione economica e numerica per categorie viene effettuata in base ad una ripartizione iniziale e ad un correttivo.

La ripartizione iniziale avviene dividendo le risorse complessivamente stanziate per le progressioni nell'anno considerato in base alle percentuali di incidenza dei dipendenti aventi diritto per ciascuna categoria (B – C - D) sul numero complessivo dei dipendenti aventi diritto.

A titolo esemplificativo: *categoria B n° 15 dipendenti aventi diritto; su 30 dipendenti dell'ente aventi diritto rappresentano 1/2 degli stessi per cui alla categoria B viene assegnato, ai fini delle, risorse economiche, un importo pari al 50% dell'importo destinato alle progressioni per l'anno considerato, fino ad assorbimento. Categoria C n. 10 dipendenti aventi diritto su 30 rappresentano 1/3 dei dipendenti che hanno diritto di partecipare alla procedura per cui alla categoria C si assegna il 33,33% dell'importo destinato alle progressioni per l'anno considerato. Stessa modalità di ripartizione per le altre categorie con il riconoscimento di almeno una progressione per ogni categoria.*

A tale calcolo viene applicato un **correttivo** di natura compensativa a favore delle categorie economiche che hanno attribuito resti ad altre categorie economiche nell'ultima procedura di attribuzione delle p.e.o. effettuata, mediante incremento in misura percentuale alle variazioni operate sul totale delle risorse disponibili in ciascun anno considerato.

A titolo esemplificativo: *se nella procedura di attribuzione delle p.e.o. anno 2018 la cat. B ha trasferito resti alla cat. C pari ad euro 500,00 su un totale di risorse disponibili per le progressioni di tutti i dipendenti aventi diritto di euro 10.000 (ovvero il 5% delle risorse disponibili), fatto 6.000 il totale delle risorse disponibili nel 2019 e 2.000 l'ammontare delle risorse teoricamente destinate alla cat. C, il 5% di 6.000 euro, ovvero 300,00 euro, saranno decurtati dalle risorse inizialmente attribuite alla cat. C ed andranno ad incrementare le risorse inizialmente attribuite alla cat. B per le p.e.o. dell'anno 2019.*

La gestione di **eventuali resti** viene così concordata:

Partendo dalla categoria B, in caso di resti che non permettano la fruizione di ulteriori progressioni a quel livello gli importi residui vengono trasferiti alla categoria superiore e così via fino alla categoria D. Nel caso in cui l'importo destinato a tale ultima categoria non sia

sufficiente ad assegnare più progressioni l'importo residuo sarà riassegnato alla categoria B fino ad assorbimento completo.

Infine nel caso in cui nonostante il meccanismo dello scorrimento degli importi residui (prima verso l'alto e poi verso il basso) rimanessero comunque dei resti tali importi saranno destinati alla produttività collettiva.

I criteri di selezione e la relativa graduatoria vengono attivati per ogni singola categoria.

In caso di parità di punteggio si procederà con l'attribuzione al dipendente che ha conseguito il punteggio maggiore nel criterio "esperienza maturata nella pubblica amministrazione" ed in caso di ulteriore parità si procederà con l'attribuzione al dipendente che ha una maggiore età anagrafica.