



COMUNE DI CAPANNOLI

PROVINCIA DI PISA

TEL 0587 606611 FAX 0587 606690
MAIL segretario@comune.capannoli.pisa.it
56033 - Via Volterrana 223 - CAPANNOLI (PI)
C.F. 00172440505



Comune d'Europa
"Bandiera d'Onore"

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2018

In data 28 dicembre 2018, presso la sede comunale, a seguito di regolare convocazione, si sono riuniti:

Per la parte datoriale:

il Comune di Capannoli nella persona del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Antonio SALANITRI

Per la parte sindacale:

i rappresentanti delle organizzazioni sindacali provinciali:

FP CISL _____

FP CGIL Giuseppe Ormeni

FP UIL Regina

CSA RAL _____

la RSU dell'ente Giuseppe Stefano

il rappresentante provinciale della FP UIL ha messo a verbale:

chiede di integrare il punto 1 (A parità di punteggio) dell'art. 7 (parte Motivi di esclusione della selezione) nel seguente modo: *"maggior periodo di permanenza nella posizione economica posseduta, conteggiando i periodi per anno interi"*.

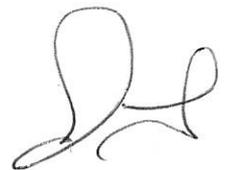
al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo integrativo del comune di Capannoli.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

COMUNE DI CAPANNOLI

SOMMARIO

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 Interpretazione autentica
- Art. 4 Quantificazione delle risorse
- Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 8 Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)
- Art. 11 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 17, 4 comma CCNL 1995 – Art. 27, CCNL 2018)
- Art. 13 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 14 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 15 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 16 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 17 Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative
- Art. 19 Clausole programmatiche e finali
- Art. 20 Bonus performance individuale – modalità di calcolo



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

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 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 44 del 06/04/2011;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 44 del 06/04/2011.
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.
2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal 01 gennaio 2018 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenuto continuano ad applicarsi le clausole del precedente contratto integrativo.

Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata



da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, 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, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 4 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le parti danno reciprocamente atto della sussistenza dei presupposti per l'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 per un importo dell'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, pari ad € 8.400,00.
3. Ai sensi dell'art. 34 comma 4 del CCNL 22.01.2004 la parti concordano di destinare le risorse recuperate disciplinate dal predetto comma per il finanziamento delle progressioni orizzontali.

Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

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



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

Per l'anno 2018 il fondo risorse decentrate disponibile è quantificato in € 41.982,99 + 23.000,00 = 64.982,99.

il fondo disponibile è destinato ai seguenti utilizzi:

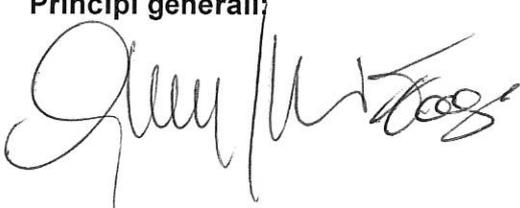
indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis),	€ 3.650,00
reperibilità	€ 8.200,00
indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies) (urp., stato civile, anagrafe)	€ 650,00;
performance individuale	€ 7.320,58;
performance organizzativa	€ 17.162,41;
peo	€ 5.000,00;
risorse derivanti da disposizioni di legge (art. 67, c. 3, lett. c)	€ 23.000,00

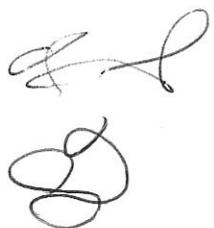
Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata tenuto conto del numero del personale in servizio fino ad un massimo del 20% dei dipendenti con arrotondamento per difetto.
2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione massima. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
 - b. non aver mai conseguito la maggiorazione
 - c. anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione.

Art. 7 – Criteri e procedure per l'ammissione e per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (P.e.O.)

Principi generali:





Selettività delle P.e.O. attraverso:

- procedure che individuino una quota limitata e circoscritta di dipendenti (art. 23 D.Lgs. 150/2009 e art. 52, comma 1bis, D.Lgs. 165/2001)
- Valutazione della performance
- Positivo raggiungimento di risultati individuali e collettivi
- Individuazione fasce di merito per categoria.

Criteri selettivi: risultati e comportamenti:

1. periodo considerato: ultimo triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto (es: per l'anno 2018 il periodo 2015/2017);
2. sistema di calcolo:

Media valutazioni individuali nel triennio;

In un sistema di valutazioni settoriali NON bilanciate:

- Media valutazioni individuali nel triennio rapportate per decimale (max punteggio attribuibile) alla **Media della valutazione massima di settore triennale.**

Esempi:

Dip. 1: Valutazione individuale 48/46/47 = media 47
Valutazione massima di settore 49/49/49 = media 49
Rapporto perdecimale $49:47=10:X = 9,592$

Dip. 2: Valutazione individuale 46/46/45 = media 45,67
Valutazione massima di settore 46/46/46 = media 46
Rapporto perdecimale $46:45,67=10:X = 9,928$

Massimo punteggio attribuibile: 10 punti.

Motivi di esclusione dalla selezione:

1. Periodo di permanenza nella posizione economica in godimento INFERIORE a 36 mesi;
2. Procedimenti disciplinari superiori alla censura negli ultimi 2 anni;

Punteggio da attribuire ai dipendenti ai fini della formazione della graduatoria:

Verranno redatte distinte graduatorie per categoria dei dipendenti ammessi.

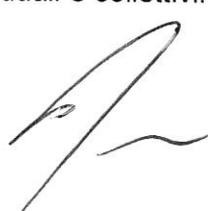
La selezione avviene sulla base dei criteri individuati ai precedenti punti e nei limiti stabiliti.

A parità di punteggio prevale:

1. maggior periodo di permanenza nella posizione economica posseduta;
2. qualsiasi titolo e/o attestato, conseguito sia all'interno che all'esterno dell'Ente, utile alla crescita professionale del dipendente, purché sia attinente al ruolo e/o servizio in cui svolge la propria attività lavorativa, dando la precedenza ai titoli o attestati conseguiti a seguito di esame finale di merito. In caso di possesso di titoli o attestati di pari livello la precedenza è data numero maggiore posseduto;
3. anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione;
4. maggiore età anagrafica.

Modalità di assegnazione delle PeO

Quanto destinare annualmente a nuove Progressioni Orizzontali sarà valutato tenendo conto dei riflessi che potrebbero ricadere sugli incentivi individuali e collettivi.



Le risorse complessive destinate dal 1° gennaio di ciascun anno all'istituto delle progressioni orizzontali (importo storico più nuove destinazioni) verranno suddivise per categoria nel modo seguente:

- Verrà moltiplicato il valore medio per il personale in servizio nelle singole categorie;
- sulla base dei prodotti verranno calcolate le percentuali corrispondenti;
- le percentuali così determinate saranno applicate per la ripartizione delle risorse complessive sui singoli percorsi orizzontali;
- il fondo di ogni categoria diviso per il valore medio darà il numero delle progressioni già attribuite ed il differenziale determinerà il numero delle progressioni possibili. Eventuali scostamenti in negativo che dovessero risultare da tale confronto non potranno che essere riassorbiti nel tempo a seguito di passaggi di categoria e/o cessazioni dal servizio. Il numero delle progressioni orizzontali attivabili per ogni categoria è approssimata per difetto all'unità.

La procedura di selezione si svolge entro l'anno nel quale è sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, entrando comunque a regime, di norma, dal 1° giorno dell'anno mentre, per l'anno 2018, in applicazione del nuovo C.C.N.L. 21/05/2018, con decorrenza 01/06/2018. Tali progressioni avverranno sempre nel rispetto degli eventuali limiti fissati dal C.C.N.L..

Gestione dei resti non attribuiti

A seguito dell'attribuzione delle P.e.O. si potranno generare dei resti di budget non assegnato per ciascuna categoria. Tali resti saranno utilizzati come segue:

- si cumuleranno tutti i resti di budget di tutte le categorie e si attribuiranno le P.e.O. Per scorrimento partendo da quelle con la percentuale di budget, non intero, più alto. Si procederà così sino all'attribuzione dell'ultima P.e.O. con valore intero.
- L'ulteriore resto finale non verrà speso a titolo di PeO e verrà considerato in aumento del budget per il premio incentivante erogato sulla base delle valutazioni individuali; nell'anno seguente verrà portato in aumento all'eventuale budget annuale per l'attribuzione di nuove P.e.O.

Procedure amministrative di approvazione e assegnazione delle PeO

L'ufficio personale provvederà all'approvazione dell'elenco degli ammessi e dei NON ammessi e delle graduatorie, per ciascuna categoria, in ordine di punteggio degli ammessi.

Le graduatorie saranno pubblicate sul sito del Comune, Sezione Trasparenza – Personale di regola entro il mese di ottobre dell'anno di riferimento. Per il solo anno 2018 entro il 31/12/2018.

Entro 10 giorni dalla pubblicazione ogni dipendente potrà ricorrere, motivando, contro la non ammissione o il punteggio assegnato.

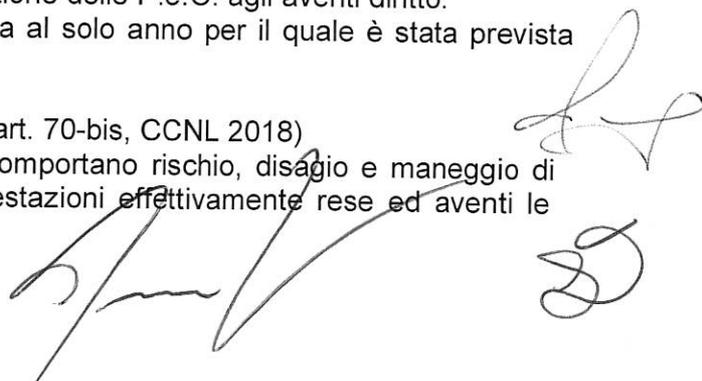
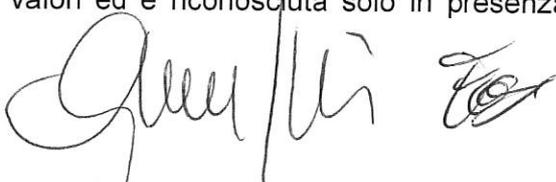
Il Segretario Comunale provvede all'esame dei ricorsi, all'eventuale diniego, all'accoglimento totale o parziale, approvando definitivamente le graduatorie.

L'ufficio personale emette provvedimento per l'assegnazione delle P.e.O. agli aventi diritto.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della P.e.O.

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

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le



caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.

2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno semestrale (o annuale), a cura del competente Dirigente/Responsabile.
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.
6. Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro si individuano i fattori rilevanti di RISCHIO di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro si individuano i fattori rilevanti di DISAGIO nello specifico: 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.

Per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro si individuano i fattori rilevanti di MANEGGIO VALORI di seguito elencati:

ricoprire il ruolo di agente contabile, formalmente individuato, con maneggio di valori di cassa.

7. Importi delle indennità:

Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,10 al giorno;

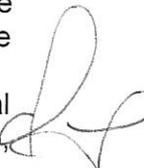
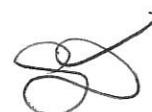
Espletamento di attività disagiata: euro 1,10 al giorno;

Espletamento di maneggio valori:

- per importi annui sino a 30.000,00 euro 1,50;
- per importi annui oltre 30.000,00 euro 2,00

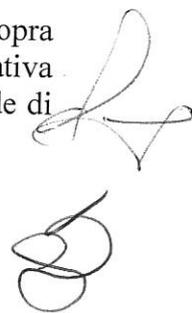
Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

8. L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
9. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base delle giornate effettivamente lavorate e in base ai prospetti di liquidazione debitamente visti ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile.
10. La disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, trova applicazione a far data dal presente contratto e dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità (di disagio, di rischio e maneggio valori) erogate in base alle vecchie disposizioni contrattuali.



Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies CCNL 2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del contratto 2016/2018, può essere riconosciuta una indennità nell'importo come appresso definito.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di posizione organizzativa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
3. Le fattispecie alle quali i responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
 - b) responsabilità di procedimenti complessi cui è correlata la gestione di risorse finanziarie (entrate e/o spese) di rilevante importo (almeno € 40.000,00 annui);
 - c) coordinamento di risorse umane (almeno 2 unità);
 - d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. 50/2016, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa e gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - f) responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:
 - a) importo fino ad €. 1.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente.
 - b) importo fino ad €. 1.000,00 annui lordi per i quali ricorrono almeno due delle condizioni di cui al comma precedente.
 - c) importo fino ad €. 500,00 annui lordi per i dipendenti per i quali ricorra almeno una delle condizioni di cui al comma precedente, precisato che in tal caso il limite della lettera b) è elevato ad almeno € 50.000,00 annui, e il limite della lettera c) è elevato ad almeno 3 unità.
5. Una ulteriore indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
6. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, sulla base dei criteri sopra menzionati, con apposita e motivata richiesta, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'ente e delle risorse assegnate in sede di programmazione.



7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto decentrato, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.

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

1. Le parti prendono atto che per gli oneri per l'attuazione del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21/05/2018 non sono previsti oneri aggiuntivi a carico dei Bilancio degli Enti.

TITOLO III – CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 11 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

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

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

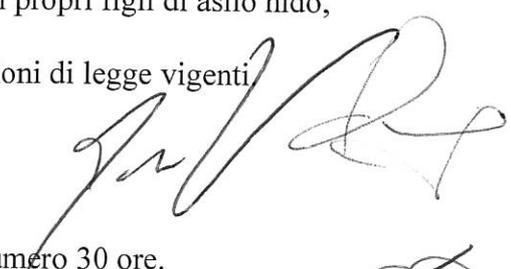
Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 1995 – art. 27, CCNL 2018)

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, oppure con orari concordati con il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Art. 13 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. In via sperimentale, il limite complessivo annuo è stabilito in numero 30 ore.



Art. 14 Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s CCNL 2018)

Le parti ritengono che non si riscontrino ragioni per intervenire su quanto previsto dal CCNL.

Art. 15 - Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Per i servizi:

- anagrafe
- protezione civile

viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 in applicazione dell' art. 7, comma 4, lettere i) CCNL 21.5.2018) per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. Gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Art. 16 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

Le parti ritengono che non si riscontrino ragioni per intervenire su quanto previsto dal CCNL.

Art. 17 - Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro (artt. 22 e 25, CCNL)

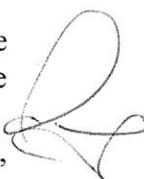
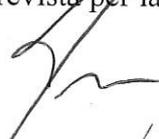
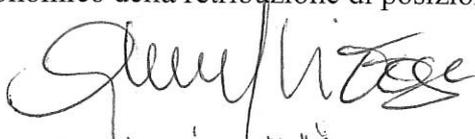
Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 21.5.2018 di cui all'art. 7, comma 4, lettere q), r).

1. 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.

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

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

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 20 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zero per cento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa;
- d) 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 al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;



2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.18*, comma 1, lett. h), del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art.7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.lgs. 18 aprile 2016, n.50;

b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n.326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;

c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57, della legge n.662/1996 e dell'art.59, comma 1, lett. p), del D.lgs. n.446/1997;

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

Art. 19 CLAUSOLE PROGRAMMATICHE E FINALI

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine convengono sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con contrattazione nazionale.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL, le parti convengono altresì di avviare entro il mese di gennaio 2019 le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Art. 20 – Bonus performance individuale

Modalità di calcolo

Dato l'importo destinato a premiare la Performance individuale (**RisorsePI**), il numero dei dipendenti valutati positivamente (**Dip**) e stabilita la misura della maggiorazione (**m%**) in % del Valore medio dei premi (**VM**), 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**

Utilizzando i dati dell'esempio precedente avremmo questi risultati $VM \text{ teorico} = 35.000/50 = 700€$

Maggiorazione individuale = $700 * 30\% = 210€$

Risorse per le maggiorazioni (**Risorsexmagg**) = $210 * 8 = 1.680€$

Risorse per tutti i dipendenti (**Risorsextutti**) = $35.000 - 1.680 = 33.320€$

