

UNIONE VALDERA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2019-2021 - ECONOMICO ANNO 2019

Premesso che:

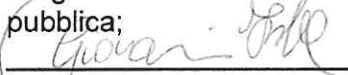
- In data 20/05/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Normativo triennio 2019-2021- Economico anno 2019";
- L'ipotesi di CCDI è stata inviata al revisore dei Conti, corredata da apposite relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria.
- Il Revisore dei Conti con verbale n. 11 del 20/05/2019 ha rilasciato parere favorevole e relativa certificazione di cui all'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. del 21/05/2018;
- La Giunta dell'Unione, con atto n. 56 del 20/05/2019, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Il giorno 10 luglio 2019 ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo triennio 2019-2021 – Economico 2019" del personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera tra:

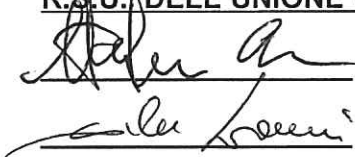
UNIONE VALDERA

Nella persona del:

Dirigente con funzioni di coordinamento - Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;



R.S.U. DELL'UNIONE VALDERA





I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

C.G.I.L. FP  C.I.S.L. FPS _____

U.I.L. FPL _____

CSA RAL _____

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il presente "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo triennio 2019-2021 – Economico 2019", relativo al personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

- Art. 5 – Quantificazione delle risorse
- Art. 6 – Strumenti di premialità

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

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

CAPO III – Progressione economica orizzontale

- Art. 8 – Criteri generali

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

- Art. 9 – Principi generali
- Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 12 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 13.1 – Compensi di cui all'art.43 della legge 449/1997
- Art. 13.2 – Compensi di cui all'art.68, comma 2, lettera g) CCNL
- Art.13.3 – Risparmi di cui all'art.16, comma 5, del d.l. 98/2011 – Piani di razionalizzazione

CAPO VI – Performance e Premio individuale

- Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

CAPO VII – Sezione polizia locale

- Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada
- Art. 17 – Indennità di servizio esterno
- Art. 18 – Indennità di funzione
- Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

- Art. 20 – Orario di lavoro, orario di servizio, orario di apertura al pubblico
- Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 22 – Pause di lavoro
- Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 24 – Orario multiperiodale
- Art. 25 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio
- Art. 26 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 27 – Reperibilità
- Art. 28 – Turnazioni
- Art. 29 – Maggiorazione giorno festivo
- Art. 30 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

CAPO II – Discipline Particolari

- Art. 31 – Personale comandato o distaccato
- Art. 32 – Lavoro somministrato

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and two more on the right, one with a '2' above it.

Art. 33 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in
Convenzione

CAPO III – Welfare integrativo

Art. 34 - Le attività del "welfare integrativo"

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 35 – Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 36 - Clausola finale

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and curves.

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) 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-*quinq*ues, 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) D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta Unione n. 19 del 23 febbraio 2018;
- f) Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto di Giunta Unione n. 136 del 21 dicembre 2018;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatte salve le esclusioni espressamente previste.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2021**.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese ottobre di ciascun anno,

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.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

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 10 giorni dalla ricezione della richiesta.



Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La costituzione annuale del "Fondo" 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 determinativa 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 accordo, 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, CCNL¹, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari già utilizzato dall'Unione per incrementare il "Fondo" delle percentuali dello 0,50 e 0,62% di cui all'art. 32, commi 1 e 2, del CCNL 22.01.2004, 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.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL² sono state stanziare come da Determinazione sopra citata per l'anno 2019 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con apposito atto.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL³;
- d) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL⁴, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, determinate in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.⁵

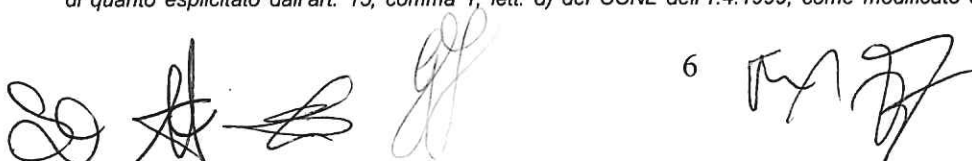
¹ CCNL 21/05/2018 art. 67 comma 4 "In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza".

² CCNL 21/05/2018 art. 67, comma 5, lettera b) "alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c)".

³ CCNL 21/05/2018 art. 69 "1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita".

⁴ CCNL 21/05/2018 art. 16 rubricato "Progressione economica all'interno della categoria".

⁵ CCNL 21/05/2018 art. 67 comma 3 "Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno: [...] lett. a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del



6

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

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

1. Le risorse finanziarie calcolate annualmente per 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) coerenza e proporzionalità rispetto alle caratteristiche quantitative e qualitative dei servizi erogati, 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, 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.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che il fondo è gestito, interamente ed esclusivamente, per l’applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L’istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.

5.10.2001”; lett. c) “delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.”

The image shows several handwritten signatures in black ink at the bottom of the page. There are five distinct signatures of varying lengths and styles. To the right of the first three signatures, there is a small number '7' followed by two more signatures.

2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, 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).
3. Le PEO sono selettive. I principi generali e le procedure su cui si basa l'istituto delle PEO sono riportate nell'allegato "A" del CCDI 2016-2018 sottoscritto in data 07.03.2017 e vengono qui riportate di nuovo come allegato "A" parte integrante del CCDI.
4. La procedura per l'attribuzione di nuove Progressioni Economiche Orizzontali potrà essere riattivata a partire dall'01.01.2020 tenendo in considerazione, in prima applicazione, di un biennio di valutazione, successivamente di un triennio.

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

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente e/o Responsabile P.O., che ne attesta la corrispondenza alle condizioni richieste.
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. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente e/o Responsabile P.O..
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni specificate nei successivi articoli.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019.

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

1. Ai dipendenti, non appartenenti al corpo di P.L., che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
2. I fattori rilevanti l'**attività a rischio** sono individuati in:
 - prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi in generale, autotreni, autoarticolati, scuolabus, autocarri, mezzi fuoristrada, ruspe e comunque mezzi meccanici, autoveicoli ed altri mezzi per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico merci;

 8 

- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di utensili ed attrezzature nell'ambito delle cucine per la preparazione pasti.

A) L'indennità prevista per le prestazioni di lavoro sopraindicate è di € 1,50 al giorno. L'indennità è corrisposta mensilmente sulla base dei giorni di effettivo servizio e dietro attestazione del Responsabile del Settore di appartenenza, resa nell'apposito schema predisposto dal servizio del personale.

3. I fattori rilevanti l'**attività disagiata** sono individuati in:

- prestazioni di lavoro che comportano specifiche modalità temporali diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti in particolare articolazioni dell'orario di lavoro in servizi dove non risultino istituiti turni giornalieri e cioè:

- (1) orario giornaliero con inizio del servizio precedente le ore 6:30;
- (2) orario con presenza continuativa di almeno un servizio festivo mensile;
- (3) orario in cui siano previsti più di 2 rientri settimanali, oltre al sabato o la domenica, ovvero 4 o più rientri settimanali;
- (4) orario spezzato con pausa superiore alle due ore.

B) L'indennità prevista per le prestazioni di attività disagiata è di € 1,30 al giorno.

L'indennità è corrisposta mensilmente e dietro attestazione del Responsabile del Settore di appartenenza, resa nell'apposito schema predisposto dal servizio del personale.

4. I fattori rilevanti l'attività di maneggio valori sono individuati in prestazioni di lavoro che comportino, in via continuativa, maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- (1) economo comunale;
- (2) agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

C) L'indennità prevista per le prestazioni di attività maneggio valori è di € 1,00 al giorno.

Non costituisce maneggio valori di cassa il semplice prelievo e versamento di somme, nè la custodia di buoni pasto.

L'indennità viene corrisposta semestralmente sulla base dei giorni di effettivo servizio, comunicati al Servizio Personale dal Responsabile di riferimento, resa nell'apposito schema predisposto dal servizio del personale.

Per valori di cassa si intende il denaro contante, suscettibile di sottrazione.

5. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità sarà data dalla somma dei singoli importi, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

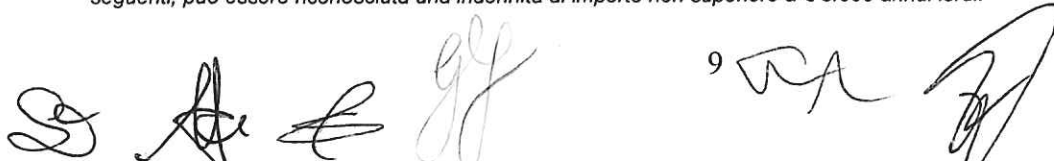
6. In sede di prima applicazione, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che, nell'anno 2018, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL⁶ viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- nell'istituto delle specifiche responsabilità si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità rispetto all'organizzazione del lavoro e all'organizzazione di uffici e servizi;
- non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata con gli accordi di ente.

⁶ CCNL 21/05/2018 art. 70 *quinquies* c.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, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi."



2. Le parti concordano che entro il 30 gennaio di ogni anno si incontreranno per definire il tetto massimo di somme del Fondo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità; in mancanza di accordo, si intenderà confermata la somma già stabilita con riferimento alla precedente annualità.

3. Dal 1° gennaio 2019, le parti stabiliscono che l'indennità per le "Specifiche responsabilità" :

(1) ha un tetto massimo destinato di € 15.500,00;

(2) è corrisposta al personale dipendente inquadrato nelle Cat. B, C e D, non titolari di posizioni organizzative, ma al quale siano affidate specifiche responsabilità conferite con atti formali, da confermare annualmente; l'indennità non può avere decorrenza precedente al conferimento;

(3) viene fissata in:

- € 1.900,00 = responsabilità di servizio, limitata ai servizi risultanti dalla macrostruttura dell'ente affidati a personale di Cat. D;

- € 1.000,00 = responsabilità di unità organizzative all'interno di servizi che abbiano un numero minimo di n. 4 persone da coordinare o siano in assenza del Responsabile di servizio;

- € 800,00 = per i coordinatori di gruppi di lavoro (minimo 4 unità) composti da personale che opera all'esterno, per i coordinatori e preposti alla sicurezza delle cucine con personale uguale o maggiore a n. 4 unità.

4. Per il personale temporaneamente assegnato all'Unione l'indennità può cumularsi con il compenso eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza, nel rispetto dell'art. 70-sexies del CCNL⁷, e gli importi attribuibili vengono riproporzionati al rapporto orario di comando.

5. La liquidazione dell'indennità in oggetto è annuale e viene corrisposta a consuntivo dell'attività svolta, con apposita determinazione dirigenziale che attesti il personale interessato nel limite delle risorse stabilito, tenendo conto delle eventuali riduzioni applicabili per orari ridotti.

6. L'indennità non è erogabile quando il dipendente abbia subito, nell'anno di riferimento, un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL⁸ di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi compete:

- al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Responsabile dei Tributi;
- al personale a cui siano state affidate specifiche responsabilità per la gestione degli archivi informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- ai messi notificatori per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto, da confermare annualmente.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a), b), c) e d) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00.

4. Nelle fattispecie di cui alle lettere b) e c), del comma 1, è di competenza del Dirigente e/ o Responsabile P.O. definire, con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

⁷ CCNL 21/05/2018 Art. 70 sexies rubricato "Fondo risorse decentrate presso le Unioni di Comuni".

⁸ CCNL 21/05/2018 Art. 70 quinquies comma 2 "Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, 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".



5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità. Nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

6. Le indennità di cui al presente articolo sono liquidate annualmente a consuntivo dell'attività svolta, tramite la stessa determinazione dirigenziale di cui all'art. 11. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

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

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente/Responsabile PO dell'Area/Servizio competente.

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, applicabili nell'Ente, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- recupero evasione IMU-TARI (art. 1, comma 1091, Legge 145/2018 e art. 522 d.lgs. 446/1997);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente/Responsabile PO dell'Area/Servizio competente.

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

1. Le somme derivanti da economie connesse ai piani di razionalizzazione sono utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa. Tali risorse sono destinate al personale che ha partecipato alla realizzazione delle suddette economie nella misura del 50 per cento per l'erogazione dei premi legati alla performance di ente e per il restante 50% sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

2. Le somme, di cui al presente articolo, 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 Dirigente/Responsabile PO dell'Area/Servizio competente.

3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

PUNTO 1 Premio performance individuale

1. La valutazione dei risultati conseguiti nell'ambito del ciclo della performance è certificata ogni anno dall'Organismo Indipendente di Valutazione, contestualmente alla valutazione della Dirigenza, secondo le previsioni del sistema permanente di valutazione.
2. L'incentivazione al personale viene erogata in base alla valutazione sulla performance individuale, collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali, ai comportamenti professionali ed organizzativi, nonché al livello delle competenze e capacità dimostrate, risultanti dalla scheda individuale in cui sono esplicitate e quindi valutate tali dimensioni.
3. La quota individuale di premio incentivante è attribuita per tutte le categorie come segue: si divide il totale delle risorse destinate alla produttività individuale - diminuito del fondo destinato alle eccellenze e del premio per la performance organizzativa di cui al successivo punto 2 - per il totale dei punti di valutazione disponibili per tutto il personale (100 punti pro-capite x il numero di dipendenti), ottenendo come risultato il valore del singolo punto, che, moltiplicato per il punteggio attribuito al singolo dipendente, determina il compenso di produttività individuale.
4. Fermo restando il riparto di base di cui la comma 3, in attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL⁹, la maggiorazione del valore medio pro-capite del premio di produttività attribuito al personale con le più elevate valutazioni complessive è pari al 30% del valore medio pro-capite del premio di produttività.
5. La quota di personale a cui è attribuita la maggiorazione è pari al 15% del personale in servizio a tempo indeterminato. L'eventuale arrotondamento della quota derivante dai calcoli applicativi è effettuato per eccesso.
6. Nel caso si verificano situazioni di pari merito nell'attribuzione della maggiorazione, prevarranno nell'ordine:
 - a. la media più alta delle valutazioni dell'ultimo triennio;
 - b. il non aver ottenuto maggiorazioni negli anni precedenti ovvero averla ottenuta più lontano nel tempo;
 - c. la maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione.
6. Per i rapporti iniziati o cessati nel corso dell'anno i premi saranno riproporzionati al periodo.
7. Per i dipendenti con un regime orario ridotto (part-time di tipo orizzontale o verticale, comandi, ecc.), nella considerazione che gli obiettivi assegnati sono riproporzionati in base all'attività ridotta prestata, le quote di produttività saranno rapportate proporzionalmente allo stesso regime orario. Analogamente si procederà in caso di assenza protratta nel tempo, superiore a 3 mesi, con esclusione dell'astensione obbligatoria per maternità, infortunio sul lavoro e assenze per malattia certificata con terapie salvavita.
8. Per il personale assunto a tempo determinato, la valutazione e la corresponsione dei compensi può essere effettuata solo per i rapporti di lavoro di durata superiore a mesi 6 (sei) consecutivi; a tali dipendenti si erogano gli incentivi legati ai progetti di PEG in proporzione alla durata del rapporto.
9. Al personale comandato part-time all'Unione e al personale operante part-time per l'Unione presso una sede comunale si applica il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ente di appartenenza, tenendo conto anche delle valutazioni effettuate dall'Unione, da trasmettersi al responsabile della valutazione nel comune interessato.
10. L'erogazione dell'incentivo avverrà a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati.
11. Il Dirigente dell'Area Affari Generali, in accordo con gli altri Dirigenti e Posizioni Organizzative, stabilirà criteri e strumenti operativi per armonizzare le valutazioni operate dai

⁹ CCNL 21/05/2018 Art. 69 commi 2 "La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1"; comma 3 "La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita".



12

diversi settori in modo da renderle comparabili, anche ai fini dell'attribuzione della maggiorazione di cui al comma 4.

12. Le eventuali economie determinatesi vanno a costituire incremento del fondo per la produttività per l'anno successivo.

13. Le parti stabiliscono di applicare in via perequativa una decurtazione, secondo la sotto riportata graduazione, dei premi di produttività individuale spettanti a quei dipendenti che hanno percepito, nell'anno oggetto di valutazione, altri incentivi per specifiche attività e prestazioni, previste da particolari norme di legge (incentivo IMU-TARI, incentivo progettazione, compensi ISTAT etc.):

Entità complessiva Lorda Incentivi diversi percepiti nell'anno	% Decurtazione premio produttività
fino a € 1.000,00	nessuna decurtazione
da 1.000,01 a 1.500,00	10%
da 1.500,01 a 2.000,00	20%
da 2.000,01 a 2.500,00	30%
da 2.500,01 a 3.000,00	40%
da 3.000,01 a 3.500,00	50%
da 3.500,01 a 4.000,00	60%
da 4.000,01 a 4.500,00	70%
da 4.500,01 a 5.000,00	80%
da 5.000,01 e oltre	90%

PUNTO 2. Premio performance organizzativa

1. In attuazione dell'art.68 comma 2 lett. a) del CCNL¹⁰, l'Unione destina alla performance organizzativa una quota pari al 5% del fondo di produttività generale (assegnato in rapporto al numero di dipendenti per Servizio). Tale percentuale può essere riscontrata annualmente in occasione dell'incontro, previsto da altre disposizioni del presente contratto, da tenersi entro il 30 gennaio di ogni anno.

2. La performance organizzativa è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG da attribuire al singolo servizio presente nella macrostruttura dell'ente. Tutto il personale assegnato ad un determinato servizio riceve un premio correlato alla performance complessiva del proprio servizio di uguale importo.

3. Le economie della performance organizzativa confluiscono nella produttività individuale.

4. L'Unione, ai sensi dall'art. 67, comma 5, del CCNL 21.05.2018¹¹, può inoltre destinare annualmente apposite risorse, sempre nel limite della capacità di spesa, alla componente variabile del fondo per l'incentivazione del personale, per il conseguimento di specifici obiettivi, anche di mantenimento, di performance organizzativa.

5. La Giunta può quindi individuare, direttamente nell'ambito del PEG o con separato provvedimento, alcuni obiettivi annuali di performance di particolare rilevanza per l'ente, finalizzati a concreti miglioramenti quali-quantitativi dell'azione amministrativa. Per essi sono analiticamente dettagliati obiettivi, standard di risultato, tempi di realizzazione e nonché le specifiche risorse del fondo di produttività generale assegnate agli stessi, nella misura di pochi punti percentuali.

6. I progetti di cui ai sopra indicati obiettivi potranno prevedere la partecipazione anche di dipendenti dei comuni aderenti all'Unione, in posizione di comando all'Unione o comunque operanti in favore dell'Unione medesima per effetto di specifici provvedimenti organizzativi.

7. La liquidazione del progetto avverrà solo a consuntivo, dopo l'accertamento dei risultati conseguiti, verificati e certificati dall'Organismo di valutazione, che dovrà attestare il livello di conseguimento degli obiettivi, con le modalità contemplate nel sistema di valutazione.

¹⁰ CCNL 21/05/2018 art. 68 comma 2 lett. a) "Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance organizzativa".

¹¹ Rif. Nota n°2.

8. Il funzionario o dirigente cui è affidata la responsabilità dell'obiettivo specifico determina ex ante l'apporto lavorativo programmato di ciascuna unità di personale, nonché, a posteriori, la capacità di ciascun operatore coinvolto di contemperare il regolare e puntuale svolgimento dell'attività ordinaria con il perseguimento degli obiettivi di cui al presente punto, sempre nell'ambito dell'unica scheda di valutazione prevista dal sistema permanente.

9. Per calcolare il premio da attribuire ad ogni dipendente, si determina l'importo totale di produttività specifica liquidabile, applicando al premio stabilito la percentuale corrispondente al grado di raggiungimento dell'obiettivo, determinata dall'Organismo di valutazione. Si sommano quindi tutti i punti attribuibili al complesso dei dipendenti coinvolti nel progetto, dividendo l'importo totale di progetto come sopra determinato per il totale dei punti; si ottiene così il valore del singolo punto, che, moltiplicato per il punteggio individuale attribuito, determina il compenso di produttività per il singolo dipendente.

CAPO VII – Sezione polizia locale

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

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

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

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento dell'Ente.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto che una quota dei proventi delle violazioni al codice della strada, è rivolta a:

- misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, da versarsi all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio (unica possibilità);
- all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

3. La quota dei proventi destinata alle finalità sopra indicate è determinata annualmente con deliberazione della Giunta.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL¹², viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

¹² CCNL 21/05/2018 art. 56- *quinquies* rubricato "Indennità di servizio esterno" comma 1 "Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00".

2. L'indennità prevista per le prestazioni di vigilanza sul territorio riconducibile a "servizi esterni" compete al personale che in via continuativa svolge tale attività, così come risultante da atti organizzativi o ordini di servizio non estemporanei, senza limiti temporali. L'assegnazione del personale a servizi esterni, con diritto alla rispettiva indennità, potrà anche essere limitata ad alcuni giorni della settimana (es. sorveglianza al mercato settimanale, presenza allo stadio, etc.).
3. Per il personale che svolge servizi esterni solo per alcuni giorni della settimana, l'indennità sarà pari ad € 1,00 per ciascun giorno di servizio effettivo;
4. Per il personale che svolge quotidianamente funzioni prevalentemente all'esterno, l'indennità sarà pari ad € 2,00 al giorno.
5. L'indennità giornaliera di cui sopra sarà così aumentata:
 - € 8,00 per i servizi esterni che comprendano, per almeno due ore, l'orario notturno (dopo le 22,00 o prima delle 6,00);
 - € 4,00 per i servizi esterni resi in orario festivo (escluso servizi resi in regime di orario straordinario).
6. Le missioni e trasferte non vengono considerate "Servizio esterno" e pertanto, per questi istituti, non compete alcuna indennità.
7. I Responsabili dei Comandi territoriali della Polizia locale dovranno attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti, sulla base dei tabulati predisposti dal servizio del personale, diversificandoli secondo la loro natura (ordinario, notturno, festivo).
8. La presente disciplina trova applicazione dal 1° giorno del mese successivo a quello di firma del presente contratto.

Art. 18 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL¹³ viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, ma al quale siano affidate specifiche responsabilità conferite con atti formali, da confermare annualmente, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità e non può avere decorrenza precedente al conferimento.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL¹⁴. Le parti concordano che entro il 30 gennaio di ogni anno si incontreranno per definire il tetto massimo di somme del Fondo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità; in mancanza di accordo, si intenderà confermata la somma già stabilita con riferimento alla precedente annualità.
3. L'indennità di funzione sostituisce, per il personale di cui al presente Capo, l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 *quinquies* del CCNL e all'art. 11 del presente CCDI e viene erogata secondo i medesimi criteri e misure:
 - a) € 1.900,00 = responsabilità di servizio, limitata ai servizi risultanti dalla macrostruttura dell'ente affidati a personale di Cat. D;
 - b) € 1.000,00 = responsabilità di unità organizzativa, all'interno dei Comandi, che abbiano un numero minimo di n. 4 persone da coordinare.
4. L'indennità non è erogabile quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

¹³ CCNL 21/05/2018 art. 56- *sexies* rubricato "Indennità di funzione" comma 1 "Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito".

¹⁴ CCNL 21/05/2018 art. 68 comma 2 "Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi [...] lett. f) indennità di funzione di cui all'art. 56-*sexies* ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-*quater*".

15



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

1. La valutazione dei risultati conseguiti dalle Posizioni Organizzative (P.O.) avviene attraverso apposite schede del sistema permanente di valutazione, finalizzate a misurare i seguenti elementi:

- *performance individuale*: valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG. Le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal Nucleo di Valutazione, sulla base del grado di raggiungimento dell'obiettivo programmato in termini quali-quantitativi;

- *contributo alla performance organizzativa di ente*: tra gli obiettivi assegnati in sede di PEG, ne figurano alcuni particolarmente rilevanti per l'ente, di carattere intersettoriale, attraverso i quali viene misurata la performance organizzativa dell'ente nel suo complesso;

- *qualità percepita dagli utenti dei servizi*: risultati delle indagini sulla qualità del servizio, curate e condotte dal servizio stesso, preferibilmente on line;

- *competenze e comportamenti manageriali*: sono valutate le prestazioni lavorative sotto i profili del sapere, del saper essere e del saper fare, tenendo presente le indicazioni ex ante riportate nella scheda di valutazione consegnata al titolare di P.O.

2. Alla retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative viene destinata la quota del **17,5%** delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'ordinamento.

3. La retribuzione di risultato effettivamente erogata è determinata dal punteggio complessivamente ottenuto secondo i criteri sopra indicati, che definisce il parametro moltiplicativo del premio teorico (Premio max teorico 100, parametro moltiplicativo 90/100, premio effettivo 90).

4. La retribuzione di risultato non sarà erogata nei casi di valutazione negativa delle posizioni organizzative, inferiore a 60/100.

5. Gli eventuali resti del "Fondo" per l'erogazione della retribuzione di risultato rappresentano economie di bilancio.

6. In caso di erogazione dei compensi aggiuntivi ai titolari di posizione di cui all'art. 18, comma 1, del CCNL 21.05.2018, la retribuzione di risultato subirà una riduzione secondo le seguenti fasce economiche:

Importo compenso aggiuntivo ex art. 18 CCNL 21.05.2018	Riduzione Retribuzione di Risultato %
Fino a € 5.000,00	nessuna
Da € 5.000,00 a € 10.000,00	10%
Da 10.000,01 a 15.000,00	20%
Da 15.000,01 a 20.000,00	30%
Oltre 20.000,01	40%

7. Per i rapporti iniziati o cessati nel corso dell'anno, la quota individuale di retribuzione di risultato sarà riproporzionata al periodo di effettivo servizio.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 20 – Orario di lavoro, orario di servizio, orario di apertura al pubblico¹⁵

Si intende:

a) orario di lavoro: la durata contrattuale della prestazione lavorativa individuale, la cui articolazione è distribuita nell'ambito dell'orario di servizio dal Dirigente/Responsabile con le capacità e le prerogative del privato datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze organizzative manifestate dall'Area/Servizio di riferimento.

b) orario di servizio: il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.

c) orario di apertura al pubblico: il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria o le fasce orarie, in cui l'utenza può accedere ai servizi.

Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2¹⁶ e art. 7, comma 4, lettera r)¹⁷ del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni.

Art. 22 – Pause di lavoro

1. È consentita l'interruzione dell'orario di lavoro, per una breve pausa (massimo 15 minuti) da utilizzare all'esterno del luogo di lavoro, finalizzata al recupero psico-fisico del dipendente. È obbligatorio segnalare il periodo di interruzione tramite lo strumento informatico di rilevazione presenze/assenze. Il tempo lavoro pari all'interruzione deve essere recuperato nelle forme stabilite dal disciplinare di servizio e/o dal presente contratto.

2. Per la particolarità delle attività svolte da alcuni operatori in servizio esterno occorre precisare:

a) Personale dell'Area Polizia Locale in servizio esterno: viene considerato servizio effettivo anche il tempo per la consumazione di un caffè, necessariamente contenuto entro ristretti lassi temporali;

b) Autisti Scuolabus: possono effettuare una breve pausa al momento del rientro presso la propria sede, con le regole stabilite per la generalità dei dipendenti. Possono altresì fruire della pausa nel corso dell'attività esterna; in questo caso devono rilevare l'uscita ed il successivo reingresso nel sistema rilevazione presenze utilizzando il cellulare di servizio o personale.

3. Il personale che effettua la "Pausa di lavoro" senza effettuarne la segnalazione attraverso la strumentazione informatica di rilevazione presenze/assenze, è passibile di sanzione disciplinare fino al licenziamento, secondo le previsioni di legge e contrattuali.

¹⁵ "Disciplinare sull'orario di lavoro" dell'Unione Valdera approvato con determinazione del Dirigente dell'Area Affari Generali n. 16 del 29/01/2016 in vigore dal 1° febbraio 2016.

¹⁶ CCNL 21/05/2018 art. 22 comma 2 "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".

¹⁷ CCNL 21/05/2018 art. 7 comma 4 "Sono oggetto di contrattazione integrativa [...] lett. r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2".

17



Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL¹⁸ e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL¹⁹, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- particolari situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno;
- il valore temporale della fascia oraria deve tenere conto dell'arco temporale entro il quale agisce la flessibilità. La fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, ad eccezione del personale in turno o con orario multiperiodale, prevede la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per un'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio (Esempio: mattina entrata 7,45-8,45 – uscita 13,45-14,45);
- viene mantenuto l'istituto dell'eccedenza breve" fino a 30 minuti giornalieri rispetto al normale orario di lavoro, come individuata all'art. 5 del "Disciplinare orario di lavoro" in vigore nell'Ente.

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 previsto dal presente articolo e adottato dall'ufficio di appartenenza, 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 del CCNL;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato riconoscibile in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 24 – Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL²⁰ la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

3. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q)²¹ e 25, comma 2, del CCNL²², le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa nel modo seguente:

- personale interessato: Autisti Scuolabus e Cuochi mense scolastiche;
- elevazione periodo per coprire l'andamento del calendario scolastico.

¹⁸ CCNL 21/05/2018 art. 22 rubricato "Orario di lavoro" art. 27 rubricato "Orario di lavoro flessibile".

¹⁹ CCNL 21/05/2018 art. 7 comma 4 "Sono oggetto di contrattazione integrativa [...] lett. p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare".

²⁰ CCNL 21/05/2018 art. 25 rubricato "Orario multiperiodale".

²¹ CCNL 21/05/2018 art. 7 comma 4 "Sono oggetto di contrattazione integrativa [...] lett. q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2."

²² CCNL 21/05/2018 art. 25 comma 2 "I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane."



2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL²⁵. Il Responsabile del Servizio deve predisporre un prospetto indicante il personale interessato, il numero dei turni effettuati e la loro articolazione e trasmetterlo al Servizio Personale.
3. L'indennità di reperibilità compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità, di regola, per più di sei volte in un mese.
5. Per eventi eccezionali che possono determinare eccedenze rispetto alle sei giornate mensili di reperibilità, l'indennità è incrementata a € 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 28 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l)²⁶ e 23, commi 2 e 4 del CCNL²⁷, le parti concordano che:
 - a) l'Unione Valdera può istituire, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere;
 - b) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'ente;
 - c) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in aree organizzative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - d) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per "turno notturno" si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino. Per "turno notturno – festivo" si intende quello cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo, come previsto dal contratto;
 - e) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro;
 - f) l'indennità di cui al punto precedente è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Il cambio del turno per esigenze di servizio non determina la perdita dell'indennità.
2. Il dirigente competente o suo delegato predispone un prospetto mensile indicante l'articolazione del turno per tutto il personale interessato e, previa verifica delle condizioni contrattualmente fissate, a tale personale è corrisposta la relativa indennità, in rapporto ai turni oggettivamente svolti.
3. In relazione all'art. 7, comma 4, lettera z)²⁸ le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL²⁹ le situazioni

²⁵ CCNL 21/05/2018 art. 24 comma 1 "Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato".

²⁶ CCNL 21/05/2018 art. 7 comma 4 "Sono oggetto di contrattazione integrativa [...] lett. l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese".

²⁷ CCNL 21/05/2018 art. 23 comma 2 "Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente"; comma 4 "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".

²⁸ CCNL 21/05/2018 art. 7 comma 4 "Sono oggetto di contrattazione integrativa [...] lett.z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni".

²⁹ CCNL 21/05/2018 art. 23 comma 8 "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".

personali che, a richiesta, possono escludere per un periodo limitato dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

Art. 29 – Maggiorazione giorno festivo

1. La materia è regolata dall'art. 24 del C.C.N.L. del 14/09/2000 (Code contrattuali), così come sostituito dall'art. 14 del C.C.N.L. 05/10/2001 e ad essa si fa riferimento per la disciplina dell'istituto.

2. Pertanto al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

3. L'attività lavorativa prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

4. In assenza di rotazione per turno, nel caso di prestazioni di lavoro ordinario in giorno festivo, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), nella misura del 20% nel caso di lavoro ordinario festivo – e nella misura del 30% nel caso di lavoro notturno festivo.

Art. 30 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

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

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;
- b) il limite massimo individuale di lavoro straordinario portato a recupero è di 18 ore; non sono riconoscibili eventuali ore eccedenti tali limite;
- c) non viene attivato l'istituto della "Banca delle ore".

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 31 – 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.

2. La valutazione conseguita presso enti terzi sarà oggetto di armonizzazione rispetto al complesso delle valutazioni effettuate nell'ente, ad opera del Dirigente con funzioni di coordinamento o del Segretario.

Art. 32 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a

partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 33 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, o al personale di altro ente utilizzato a tempo parziale dall'Unione, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la loro disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

- l'ente o il Servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui ai precedenti punti possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, un maggiorazione delle retribuzione di posizione attribuita di importo non superiore al 30% della stessa.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 34 - Le attività del "welfare integrativo"

1. Viene qui richiamata e condivisa la disciplina del "Welfare integrativo" di cui all'art. 72, del CCNL del comparto Funzioni Locali³⁰.

2. Non avendo disponibilità già stanziata per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale al personale, la trattazione dei criteri di applicazione dell'istituto viene differita ad un momento successivo, allorchè ricorderanno condizioni di applicabilità.

³⁰ CCNL 21/05/2018 art. 72 "Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali: a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia; b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. 2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi".



CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 35 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL³¹, le parti concordano:
 - a) di incontrarsi, alla presenza degli RLS, almeno una volta l'anno, per condividere le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. Nell'incontro, l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate nel rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione;
 - b) di essere messi a conoscenza, almeno una volta l'anno, dal Servizio Personale dell'Ente, del numero e cause relativi a:
 - infortuni sul lavoro;
 - richieste malattie professionali.

Art. 36 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Trattandosi di una prima applicazione di norme in parte innovative, le parti concordano di rivalutare anche a breve termine la disciplina di alcuni istituti, per apportarvi i necessari aggiustamenti, integrando il presente accordo.

³¹ CCNL 21/05/2018 art. 7 comma 4 "Sono oggetto di contrattazione integrativa [...] lett. m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro."

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

Principi generali:

Selettività delle PEO 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.

Criteri selettivi:

Risultati e Comportamenti:

Periodo considerato:

- il biennio in prima applicazione e successivamente il triennio precedente l'attribuzione della PEO.

Sistema di calcolo:

- media valutazioni individuali nel triennio rapportate perdecimale (max punteggio attribuibile) alla Media della valutazione massima di ente triennale.

Motivi di esclusione dalla selezione:

Periodo di permanenza nella posizione economica in godimento INFERIORE a 24 mesi.

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. il tempo di permanenza nella precedente PEO;
2. titoli di studio superiori a quelli richiesti per la categoria di appartenenza; attestati e patentini di mestieri specifici; altri titoli conseguiti al di fuori dell'orario di lavoro, per i quali è stato superato un esame di valutazione (es: lingue straniere, corsi informatici etc...);
3. maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Modalità di assegnazione delle PEO:

La parte pubblica stabilirà quanto destinare annualmente a nuove Progressioni Orizzontali.

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:

1. valore medio della progressione viene moltiplicato per il personale in servizio nelle singole categorie;
2. il rapporto tra il singolo prodotto così ottenuto e la sommatoria totale di tutti i prodotti determina la % " di assorbimento" della categoria considerata;
3. a ciascuna categoria viene attribuito un ammontare del fondo disponibile per le PEO pari alla % di assorbimento;
4. il fondo attribuito ad ogni categoria diviso per il valore medio della progressione darà il numero delle progressioni già attribuite. Il differenziale determinerà il numero delle progressioni possibili da attribuire. Qualora il differenziale risulti negativo da tale confronto, non potranno essere attribuite

nuove progressioni se non 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 tra il 1° gennaio e il 31 marzo dell'anno di riferimento, entrando comunque a regime dal 1° giorno dell'anno. 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 PEO si potranno generare dei resti di budget non assegnato per ciascuna categoria. Tali resti saranno utilizzati come segue:

- si cumuleranno tutti i resti non utilizzati nelle diverse categorie e si attribuiranno le PEO per scorrimento partendo da quelle con la percentuale di budget, non intero, più alto. Si procederà così sino all'attribuzione dell'ultima PEO 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 PEO.

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 Unione, Sezione Trasparenza - Personale

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

Il Dirigente dell'Area Affari Generali 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 PEO Agli aventi diritto.

Verbale dell'incontro del giorno 10/07/2019 convocazione prot. n. 0037849 del 04/07/2019

Il giorno **10 luglio 2019** alle ore 9:00 presso la sede dell'Unione Valdera, via delle Brigate Partigiane n. 4, Pontedera, stanza n. 16 "sala riunioni" si è riunita la Delegazione trattante per la firma del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2019-2021 - ECONOMICO ANNO 2019, di cui all'ipotesi sottoscritta il 20/05/2019 ed autorizzazione alla sottoscrizione Delibera G.U. n. 56 del 20/05/2019.

Risultano presenti:

- Per la Delegazione trattante di parte pubblica, il Presidente Dott. Forte Giovanni;
- Per la RSU: Lorenzoni Silvia, Ciampi Maria Angela, Pellegrini Filippo, Rocchi Irene, Turini Alessandro, Stefani Enzo;
- Per le OO.SS. C.G.I.L. FP Silvia Orsini.

Assiste con funzioni di Segretario Verbalizzante Mazzei Silvia - Istruttore Direttivo del Servizio Personale.

Vengono quindi affrontati i singoli argomenti posti all'ordine del giorno ovvero:

→ Firma del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2019-2021 - ECONOMICO ANNO 2019, di cui all'ipotesi sottoscritta il 20/05/2019 ed autorizzazione alla sottoscrizione Delibera G.U. n. 56 del 20/05/2019.

Le parti convengono di firmare il contratto nella versione approvata in ipotesi, al fine di far decorrere i nuovi istituti contrattuali. Le RSU e OO.SS. richiedono che venga allegato al CCDI come parte integrante il presente verbale, che riporta alcune richieste di modifica alle previsioni del contratto decentrato, di seguito elencate.

1) Posizioni Organizzative:

- parziale modifica dei criteri di attribuzione delle PO;
- regolamentazione dell'incarico *ad interim* (in particolare dei criteri per la graduazione della ulteriore percentuale di indennità di risultato da attribuire) nell'eventualità del verificarsi di tale fattispecie;
- rivalutazione della percentuale dell'indennità di risultato (attualmente stabilita nel 17.5% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le PO);
- allocazione degli eventuali resti delle risorse destinate alle indennità di risultato delle PO nel Fondo risorse decentrate anziché nelle economie di Bilancio;

2) Disciplina delle performance:

- rivalutazione del rapporto tra performance organizzativa e performance individuale;

3) Progressioni orizzontali:

- revisione dei criteri per la progressione;
- reintroduzione del triennio di valutazione anche in prima applicazione del CCDI;

4) Polizia Locale:

- introduzione di una regolamentazione delle prestazioni del personale di Polizia Locale svolto in occasione di "attività ed iniziative di carattere privato" ex art 56 ter del CCNL 21/05/2018;
- inserimento di un tetto massimo di spesa per le indennità di servizio di cui all'art. 17 comma 5 prima parte (cd. servizio notturno);
- incremento della quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti ai sensi dell'art.208 destinata al Fondo di previdenza complementare, fermo dal 2015, per l'adeguamento all'indice ISTAT ed in relazione al maggior utilizzo del personale, anche in compensazione dell'impossibilità di utilizzo per il pagamento dello straordinario.

Le parti propongono congiuntamente l'istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'Art. 6 del CCNL 21/05/2018, quale "*modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali [...] su tutto ciò che abbia dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente*".

In particolare le parti evidenziano la necessità di giungere, mediante tale Organismo, ad una trattazione territoriale delle problematiche organizzative nei rapporti tra gli enti comunali e l'Unione Valdera.

In specifico la parte sindacale manifesta l'esigenza di avere una dotazione organica congiunta e ridiscutere una razionalizzazione del personale data l'esistenza di duplicazioni di incarichi, nei singoli enti, rispetto ai Servizi trasferiti all'Unione.

Infine le parti concordano di costituire un unico organismo paritetico, anche articolato in 2 sotto-comitati, avente anche il ruolo di "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" - CUG - ovvero compiti propositivi, consultivi e di verifica al fine di favorire l'ottimizzazione del pubblico impiego e la realizzazione del benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro etc. .

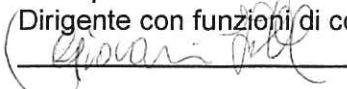
La costituzione di un unico organismo trova la sua *ratio* nella medesima composizione paritetica, nella quasi totale sovrapposizione delle competenze, e nell'esigenza di avere un unico interlocutore evitando inoltre l'aumento dei costi, sotto forma di tempo impiegato dai componenti, per assolvere le funzioni ed il tempo utilizzato dalle strutture interne dell'amministrazione per rispondere alle istanze, in contrasto con i principi di economicità ed efficienza che sono a fondamento dell'attività amministrativa.

Le parti concordano di richiedere un incontro con la Giunta dell'Unione, al fine di ridiscutere quanto a verbale, nella seduta che si dovrebbe tenere il 13/09/2019.

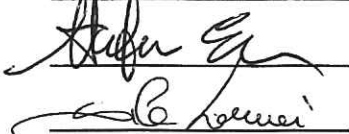
UNIONE VALDERA

Nella persona del:

Dirigente con funzioni di coordinamento - Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;

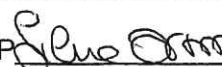


R.S.U. DELL'UNIONE VALDERA





I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

C.G.I.L. FP  C.I.S.L. FPS _____

U.I.L. FPL _____

CSA RAL _____