COMUNE DI SANT'ARCANGELO

(Provincia di Potenza)

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 2021 – 2023
VERBALE DI SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DEL 23.03.2021

L'anno duemilaventuno, il giorno ventitré del mese di marzo, alle ore 16.30 in video audio - conferenza su piattaforma Zoom si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale convocata con nota n. 3153 del 22.03.2021, come segue:

DELEGAZIONE TRATTANTE			
Parte Datoriale		**Presente**	**Assente**
Segretario Comunale - Presidente	Panzardi Filomena	X	
Responsabile Area Finanziaria	Merlino Maria Antonietta	X	
Responsabile Area Tecnica	Naccarati Giuseppe	X	
Responsabile Area Vigilanza	Panariello Emilio	X	
Responsabile Area Amministrativa	Laurita Annalisa	X	
Parte Sindacale			
R.S.U. UIL	Gigliuto Armando	X	
R.S.U. CISL FP	Stigliano Vincenzo	X	
R.S.U. CISL FP	Di Lorenzo Vito	X	
Rappresentante Provinciale CGIL	Toscano Alfredo	X	
Rappresentante Regionale CISL	Sarli Giovanni	X	
Rappresentante Provinciale UIL FPL	Corizzo Antonio	X	
	Totale presenti	11	

Al termine della riunione le parti approvano la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2021 – 2023.

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente _____

Componente _____

Componente _____

Componente _____

Componente _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP _____

OO.SS. CGIL – FP _____

OO.SS. UIL - FPL _____

OO.SS. C.S.A. RAL _____

R.S.U. Aziendale _____

R.S.U. Aziendale _____

R.S.U. Aziendale _____

R.S.U. Aziendale _____

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA

ENTE: COMUNE DI SANT'ARCANGELO

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali, così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente C.C.D.I. 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 recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.L.gs. 165/2001 «*Testo Unico sul Pubblico Impiego*», come modificato dal D.L.gs n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 in data 1702.2004 e successive modifiche ed integrazioni;
- C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo 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 qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse, e comunque entro e non oltre il 30 giugno.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2
Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;
b) contrattazione integrativa.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

a) informazione;
b) confronto;
c) organismi paritetici di partecipazione.

4) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 4
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, Ccnl 21.05.2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A titolo semplificativo per dati ed elementi conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previso il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21.05.2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
c) l'individuazione dei profili professionali;
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del Ccnl 21.05.2018;
h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6
Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'Ufficio Personale - Area Amministrativa, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili delle rispettive Aree trasmettono all'Ufficio Personale - Area Amministrativa l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 7
Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21.05.2018.
2. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal vigente C.C.N.Q..
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) all'Ufficio Personale - Area Amministrativa l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare l'Area di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il C.C.N.L..

Art. 8
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
a) la RSU;
b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte datoriale, che presiede la contrattazione, verifica all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 C.C.N.L. 21.05.2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies, comma 1.
g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24, comma 1, C.C.N.L. 21.05.2018;
j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2;
o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;
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;
q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi-periodale;
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;
s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
u) l'incremento delle risorse di cuiall'art.15, comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.L.gs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21.05.2018;
v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.

6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art.9
Area delle posizioni organizzative

1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 31.3.1999 e all'art. 10 del C.C.N.L. del 22.1.2004, sono stati definiti con il nuovo assetto delle posizioni organizzative, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 31.05.2019, esecutiva ai sensi di legge.
2. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. I responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative. Qualora la dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D, oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, onde garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e

temporanea, e per una sola volta, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Una eventuale reiterazione può essere giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del presente comma, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del C.C.N.L. del 14.9.2000.
4. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore al mandato amministrativo, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5, comma 3, lett. d), del C.C.N.L. 21.05.2018, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per quanto riguarda la valutazione si applica il vigente sistema di valutazione.
6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al predetto comma 5. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà messo a disposizione dell'interessato.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.
8. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del C.C.N.L. 21.05.2018 in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma precedente, si può determinare un corrispondente ampliamento del Fondo risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio.
9. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
10. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5, comma 3, lett. d) e), del C.C.N.L. 21.05.2018, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
11. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 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., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
b) Il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \Sigma p \times p.i.$$

Dove:
R= Retribuzione di risultato
F = Fondo complessivo
Σp = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione
p.i. = punteggio individuale

c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;

d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

11. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex* art. 18, comma 1, lett. h) del C.C.N.L. 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo C.C.N.L., concordano che la retribuzione di risultato subisca le seguenti riduzioni:

INCENTIVI		RETRIBUZIONE DI RISULTATO
IMPORTO		RIDUZIONE
DA	*A*	*%*
0	*2.000,00*	*zero*
DA 2.001,00	*4.000,00*	*10%*
DA 4.001,00	*7.000,00*	*20%*
DA 7.001,00	*10.000,00*	*30%*
DA 10.001,00	*15.000,00*	*40%*
OLTRE 15.001,00		*50%*

11.Gli incentivi di cui all'art. 113 del D.L.gs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.
12. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del C.C.N.L. del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter;
c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001;
e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del C.C.N.L. del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
   - ✓ gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.L.gs.n.50 del 2016;
   - ✓ i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
   - ✓ i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del C.C.N.L. del 9.5.2006;
   - ✓ i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57, della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p), del D.L.gs.n.446 del 1997;
   - ✓ i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art.10

Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

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. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, lett. a) e b), del C.C.N.L. 21.05.2018 la quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 *(sponsorizzazioni)*, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. D) del C.C.N.L. dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. del 5.10.2001;
b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
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;
d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. C) del C.C.N.L. 21.05.2018, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
f) delle risorse di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000,con i vincoli di destinazione ivi indicati;
g) delle integrazioni alla componente variabile del fondo – a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) del C.C.N.L. 21.05.2018 ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi, limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e).

4. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.67, comma 5, lett. b), del C.C.N.L. 21.05.2018 alla componente variabile di cui al comma 5, 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 per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art.11
Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. Trovano applicazione fino alla sottoscrizione definitiva del presente CCI le indennità di disagio, specifiche responsabilità, maneggio valori in godimento.
2. È prevista l'attivazione di progressioni orizzontali secondo il CCNL, con definizione dei criteri occorrenti per la redazione del relativo regolamento.
3. L'erogazione di premi legati alla performance avrà luogo solo se il relativo ciclo sia stato rispettato e, quindi, gli obiettivi siano stati portati a conoscenza a tempo debito, potendo procedere al loro riconoscimento, in questo caso con le regole contenute nel presente CCI e con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
4. Sono introdotti nuovi istituti previsti dal CCNL, quali l'indennità condizioni di lavoro, l'indennità di servizio esterno, l'indennità di funzione, applicabili solo a seguito della firma del presente CCI posteriore allo stesso CCNL.
5. La parte stabile del fondo salario accessorio del personale dipendente è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1, del CCNL, costituendone importo consolidato, e quindi:

a) progressioni economiche storiche nella categoria;
b) LED;
c) differenziale delle progressioni economiche storiche nella categoria;
d) indennità di comparto.

6.La parte stabile del fondo salario accessorio del personale dipendente, detratta quella destinata agli istituti di cui al precedente comma 2, è destinata ai seguenti istituti economici:

a) progressioni economiche nella categoria;
b) specifica responsabilità;
c) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
d) maneggio valori;
e) indennità di disagio;
f) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
g) parte del compenso per remunerare la performance individuale e organizzativa.

7. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3,CCNL sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

8.Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
9.Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
10.Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
11. Le parti definiscono i criteri per ripartire le somme, annualmente disponibili, da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo della13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Art.12
Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale

1.Premio correlato alla performance organizzativa

a) Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel DUP, nel PEG/Piano della performance relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL.
b) Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
c) I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

2.Premio correlato alla performance individuale

a) Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale", vengono erogate secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel DUP, nel PEG/piano della performance,e negli obiettivi assegnati singolarmente, per l'anno di riferimento, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
b) I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito nell'apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
c) Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
d) Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti in quote uguali.
e) Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
f) Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

3.Maggiorazione del premio individuale

a) Ai dipendenti che conseguono la premialità nella misura del 100% nell'ambito della performance individuale di cui al precedente comma 2 del presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
b) La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita non può superare il 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 3 è attribuita secondo i seguenti criteri nell'ordine:
    1. non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
    2. superiore valutazione media del triennio

3. maggiore anzianità di servizio nell'ente.

4. Si stabilisce che il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti subisce riduzioni in caso di riconoscimento di compensi per:

a) incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
b) ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.), secondo la tabella di seguito riportata:

INCENTIVI		RETRIBUZIONE DI RISULTATO
IMPORTO		RIDUZIONE
DA	*A*	*%*
0	*2.000,00*	*zero*
DA 2.001,00	*4.000,00*	*10%*
DA 4.001,00	*7.000,00*	*20%*
DA 7.001,00	*10.000,00*	*30%*
DA 10.001,00	*15.000,00*	*40%*
OLTRE 15.001,00		*50%*

5. Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.
6.Il valutato può presentare la richiesta al Nucleo di Valutazione, entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, il Nucleo di Valutazione convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della verifica.
7.Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

Art.13
Criteri generali per la progressione economica orizzontale

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.
2.La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel Regolamento di disciplina della metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale.
3. Quale base di riferimento per l'attribuzione delle progressioni è la valutazione delle performance con attribuzione di un punteggio minimo del 60% del punteggio massimo conseguibile secondo le previsioni dell'apposito regolamento.
4. Annualmente sono destinate le risorse per l'attivazione delle PEO come definite all'art.7 comma 4, lett. c), CCNL, individuando il numero delle categorie interessate e la somma destinata al suo finanziamento, fermo restando la disponibilità sulla parte stabile del fondo per l'anno di riferimento,tenendo conto della valutazione dell'ultimo triennio.
5. Vanno introdotte delle penalizzazioni e/o esclusioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio e delle premialità.
6. Sono escluse dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio della procedura di attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione a partire dalla sospensione dal servizio e privazione dello stipendio fino ad un massimo di 10 giorni.
7.Le selezioni sono effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1^ gennaio dell'anno di riferimento, ed hanno luogo, assicurando i principi di trasparenza, pubblicità, selettività e concorrenza.
8. La valutazione è effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definita nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, tenendo conto dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi se programmati dall'Ente.
9.I requisiti di partecipazione alla selezione sono i seguenti:

a) alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura di attribuzione, periodo minimo di servizio di 24 mesi maturato, presso il Comune di Sant'Arcangelo, nella posizione economica immediatamente inferiore;

b) aver conseguito nelle ultime tre annualità la cui valutazione sia stata completata una valutazione finale pari o superiore alla media del 60% del punteggio massimo conseguibile, attribuita secondo il sistema di valutazione della performance vigente nell'Ente;
c) aver conseguito una valutazione pari o superiore al 60% del punteggio massimo conseguibile nella valutazione effettuata dal Responsabile della valutazione secondo le schede allegate al regolamento disciplina della metodologia di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.14
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, 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 a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 Responsabile di Area.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.15
Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) disagiate;
   b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
   a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
   b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
   c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, quali lo svolgimento di attività in più uffici, 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 di analoga categoria;
   d) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene di norma mensilmente, sulla base dei dati forniti dal responsabile dell'Area di appartenenza, attestante i giorni di esposizione a fattori rilevanti di disagio.

3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14, si stabilisce che l'erogazione della presente indennità avviene di norma mensilmente, sulla base dei dati forniti dal responsabile dell'Area di appartenenza, attestante i giorni di esposizione a fattori rilevanti di rischio.
Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

4.Si individuano i fattori implicanti maneggio valoricome segue:
Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

a) dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
b) dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori **minimi e massimi** giornalieri:
€ 1,00 – € 10,00 come segue:

lett. c) art. 15 comma 1	€ 1,55/giorno
lett. a) art. 15 comma 2	€ 1,50/giorno
lett. b) art. 15 comma 2	€ 1,50/giorno
lett. c) art. 15 comma 2	€ 10,00/giorno
lett. d) art. 15 comma 2	€ 0,00/giorno

Art.16

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art.67 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, 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.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
4. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente al periodo di effettivo servizio prestato con incarico delegato.
5. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate mensilmente o annualmente a scelta del dipendente.
6.Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.
7. L'indennità per specifiche responsabilità sono decurtate, come avviene per la retribuzione di posizione delle P.O., nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008. I risparmi sono economie per l'Amministrazione e non possono essere portati in aumento nel fondo del medesimo anno o di quello successivo. L'indennità per ulteriori particolari responsabilità non può essere revocata o decurtata durante il periodo di astensione per maternità.

Art.17

Indennità per specifiche responsabilità

1.I dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, non incaricati di PO, possono ricevere l'incarico per Specifiche Responsabilità, in presenza di un atto formale del titolare di P.O., che vada a remunerare incarichi, che segnino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.
2.L'erogazione di questa indennità è limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma, comunque, non riconducibili come superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.L.gs. 165/2001.
3.I titolari di P.O. possono adottare provvedimenti organizzativi motivati, che individuino, nell'Area di appartenenza, un destinatario delle indennità di cui al presente articolo, fermo restando che non possono avere efficacia in assenza della contrattazione collettiva integrativa annuale, che individui le risorse a disposizione dell'Ente per queste finalità.
4.Le indennità di cui al presente articolo hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno e possono essere revocati prima della scadenza:
a) in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
b) in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
c) in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

5.Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate alle lettere a), b) e c), con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 2.500,00.
6.Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.
7.Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.
8.Qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.
9.I criteri generali per l'attribuzione delle specifiche responsabilità alle quali il responsabile di P.O. dovrà fare riferimento a partire dalla data di stipulazione del presente CCI sono le seguenti:
a) Responsabilità di struttura intermedia formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente;
b) Responsabilità gestionale;
c) Responsabilità professionale.

10.L'importo dell'indennità, che non può superare la somma massima di € 3.000,00 ed è determinato dal competente responsabile di P.O. applicando i criteri che saranno definiti dall'apposito regolamento sulle specifiche responsabilità, da elaborare in attuazione del CCNL.
11.La corresponsione delle indennità di cui al presente articolo è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni, che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi secondo le modalità indicate nel regolamento sulle specifiche responsabilità, da elaborare in attuazione del CCNL.
12. L'indennità per particolari responsabilità è decurtate, come avviene per la retribuzione di posizione delle P.O., nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008. I risparmi sono economie per l'Amministrazione e non possono essere portati in aumento nel fondo del medesimo anno o di quello successivo. L'indennità per particolari responsabilità non può essere revocata o decurtata durante il periodo di astensione per maternità.

TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18
Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
   a) incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
   b) compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
   c) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
   d) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 19
Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Il presente articolo disciplina le modalità e i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
2.Sonodestinataridellaquotadelfondoincentivanteiseguentisoggetti:

   a) Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
   b) Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
   c) Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
   d) Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
   e) Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
   f) Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
   g) Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.

3. Il Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione
4.Non incrementano il fondo per incentivare le funzioni tecniche:
   a) Gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
   b) I lavori in amministrazione diretta;
   c) Gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore o uguale a € 20.000,00 (euro ventimila/00);
   d) I contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 17.