

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019 – 2021 AGGIORNAMENTO PER L'ANNO 2021

Premesso che:

- il CCDI 2019-2021 è stato firmato in data 25/11/2019;

- il CCDI 2019-2021 è stato aggiornato per la parte retributiva anni 2020-2021 (aggiornamento firmato il 28/12/2020);

Considerato che alla luce della determinazione n. 50 del 16/03/2021 della Segreteria comunale con la quale è stato rideterminato in aumento il fondo per il salario accessorio anno 2021, è stato valutato necessario un aggiornamento al CCDI 2019-2021;

Preso atto che con Determinazione della Segreteria Comunale n. 167 del 01/10/2021 è stata approvata la pre-intesa del CCDI 2021-2021 aggiornamento anno 2021;

In data \_\_\_\_\_ alle ore 17 presso la residenza municipale del Comune di Genola, ha avuto luogo l'incontro tra:

**- la delegazione di parte datoriale così composta :**

Presidente \_\_\_\_\_ –Segretario comunale \_\_\_\_\_ P [X] A[ ]

**- la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP Palermo Gaspare ..... P [X] A[ ]

OO.SS. Territoriale UIL FPL ..... P [ ] A[ ]

OO.SS. Territoriale CISL FP Ivan Nane' ..... P [X] A[ ]

R.S.U. Aziendale Giletta Pierangelo..... P [X] A[ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCDI) per il triennio 2019 – 2021 ai fini del suo aggiornamento di tipo retributivo per l'anno 2021

<b>Per la delegazione di parte datoriale:</b>	<b>Per la delegazione sindacale:</b>
Presidente _____	OO.SS. CISL – FP _____ OO.SS. CGIL – FP _____ OO.SS. UIL - FPL _____ R.S.U. Aziendale _____

# SOMMARIO

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 integrativi .....	
TITOLO II	
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	
CAPO I - Risorse e Premialità .....	
Art.5	
Quantificazione delle risorse.....	
Art. 6	
Strumenti di premialità .....	
Art. 7	
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	
Art. 8	
Criteri generali per la progressione economica orizzontale.....	
CAPO II - Performance organizzativa e individuale .....	
Art. 9	
Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale.....	
Art. 10	
Maggiorazione del premio individuale .....	
CAPO III - Disciplina delle indennità .....	
Art. 11	
Principi generali .....	
Art. 12	
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	
Art. 13	
Indennità per specifiche responsabilità.....	
Art. 14	
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità .....	
CAPO IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	

Art. 15	Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018 .....
Art. 16	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 .....
Art. 17	Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge .....
CAPO V - Sezione polizia locale .....	
CAPO VI - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE .....	
Art. 18	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative .....
TITOLO III	
DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	
CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro .....	
Art. 19	Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....
Art. 20	Reperibilità.....
Art. 21	Flessibilità dell'orario di lavoro.....
CAPO II - Disposizioni Finali .....	
Art. 22	Salute e sicurezza sul lavoro .....
Art. 23	Innovazioni tecnologiche .....
Art. 24	Clausola finale .....

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **CAPO I – Disposizioni Generali**

#### **Art. 1**

##### **Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCI 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 seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) Il D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) Il D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
  - e) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto della Giunta Comunale n. 130 del 30/12/2018, allegata al presente CCDI;
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

#### **Art. 2**

##### **Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato, avente vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021, viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli articoli 7 e 8 del CCNL 21/05/18 e si applica, a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;

3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Le parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

### **Art. 3**

#### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, e se necessario anche mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
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 datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

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 trenta 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 ACCESSORIO DEL PERSONALE

### CAPO I - Risorse e Premialità

#### Art. 5

#### Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di **esclusiva competenza dell'Amministrazione** e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti vigenti o altri che interverranno nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

#### 2. ANNO 2019

a. La costituzione del fondo delle risorse decentrate **per l'anno 2019**, primo anno del triennio in esame in questa sede, è stata determinata con determinazione del Segretario Comunale n. 180 del 31/12/2018. Nella Determinazione citata oltre al Fondo per le indennità di posizione e risultato delle Posizioni organizzative (€ 65.018,98) sono stabilite le risorse disponibili da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, le quali al netto delle poste destinate a compensi per specifiche previsioni di legge (importo presunto di euro 6.000,00 somme che verranno liquidate in corso d'anno sugli specifici capitoli di spesa per vecchia progettazione interna ex art.92 Legge 163/2006 e per incentivi tecnici ex art.113 D.lgs. 50/16), oltre che alla corresponsione dei differenziali di progressione economica orizzontale (€ 21.560,91) all'indennità di comparto (3.273,74), al Fondo per il lavoro straordinario (€ 2.184,61) all'eventuale utilizzo delle economie del Fondo dell'anno precedente (€ 5.896,10) totalizzano ad **€ 19.256,79**.

b. Le risorse variabili **per l'anno 2019** di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997 (€ 2.611,63), esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella succitata Determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa, nello stesso tempo però esse vengono stornate al fine di rispettare i limiti degli importi dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

c. Nella determinazione del Fondo sopracitata sono stati aggiunti e poi stornati i r.i.a. e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio per euro 2.245,12 e i compensi una tantum (frazione di r.i.a.) per personale cessato (art. 67, c.3, lett. d), Ccnl 21.5.2018 (€ 369,94), al fine di rispettare i limiti degli importi dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

d. Considerato che nella costituzione del fondo delle risorse decentrate **per l'anno 2019**, (Determinazione del Segretario Comunale n. 180 del 31/12/2018) tale fondo è stato suddiviso in euro 44.091,44 per la parte stabile ed euro 11.896,10 per la parte variabile, la quale al netto delle economie del Fondo dell'anno precedente (€ 5.896,10) e dei compensi per vecchia progettazione interna ex art. 92 Legge 163/2006 e per incentivi tecnici ex art.113 D.lgs. 50/16(importo presunto di euro 6.000,00) ammonta ad euro 0.00. Allo scopo di finanziare la parte variabile del fondo legata ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, la differenziazione del premio individuale, le indennità per particolari condizioni di lavoro, Indennità per reperibilità, e le indennità per specifiche responsabilità, le parti convengono di spostare dalla parte stabile del fondo a quella variabile l'importo di euro 10.909,00, al fine di raggiungere un importo di euro 10.909,00.

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

## **AGGIORNAMENTO ANNO 2020**

a. La costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020, secondo anno del triennio in esame in questa sede, è stata determinata con determinazione del Segretario Comunale n. 169 del 13/11/2019. Nella Determinazione citata oltre al Fondo per le indennità di posizione e risultato delle Posizioni organizzative (€ 65.018,98) sono stabilite le risorse disponibili da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, le quali al netto delle poste destinate a compensi per specifiche previsioni di legge (importo presunto di euro 6.000,00 somme che verranno liquidate in corso d'anno sugli specifici capitoli di spesa per vecchia progettazione interna ex art.92 Legge 163/2006 e per incentivi tecnici ex art.113 D.lgs. 50/16), oltre che alla corresponsione dei differenziali di progressione economica orizzontale (€ 24.612,56) all'indennità di comparto (3.781,62), al Fondo per il lavoro straordinario (€ 2.184,61) e all'eventuale utilizzo delle economie del Fondo dell'anno precedente (€ 6.934,35) totalizzano ad € 23.036,77.

b. Le risorse variabili per l'anno 2020 di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997 (€ 2.611,63), esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella succitata Determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa, nello stesso tempo però esse vengono stornate al fine di rispettare i limiti degli importi dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

c. Nella determinazione del Fondo sopracitata sono stati aggiunti e poi stornati i r.i.a. e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio per euro 2.245,12 al fine di rispettare i limiti degli importi dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

d. Considerato che nella costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020, (Determinazione del Segretario Comunale n. 169 del 13/11/2020) tale fondo è stato suddiviso in euro 51.430,95 per la parte stabile ed euro 12.934,35 per la parte variabile, la quale al netto delle economie del Fondo dell'anno precedente (€ 6.934,35) e dei compensi per vecchia progettazione interna ex art. 92 Legge 163/2006 e per incentivi tecnici ex art.113 D.lgs. 50/16(importo presunto di euro 6.000,00) ammonta ad euro 0.00.

e. Allo scopo di finanziare la parte variabile del fondo legata ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, la differenziazione del premio individuale, le indennità per particolari condizioni di lavoro, Indennità per reperibilità, e le indennità per specifiche responsabilità, le parti convengono di spostare dalla parte stabile del fondo a quella variabile l'importo di euro 13.472.00. per cui il Fondo per il salario accessorio dell'anno 2020 risulta essere quello indicato nell'allegato "A" del presente CCDI.

## **AGGIORNAMENTO ANNO 2021 (calcolato sul Fondo costituito per il 2021)**

a. Il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021, terzo anno del triennio in esame in questa sede, è stato costituito con determinazione del Segretario Comunale n. 50 del 16/03/2021.

Nella Determinazione citata oltre al Fondo per le indennità di posizione e risultato delle Posizioni organizzative, (comprensivo del compenso di competenza del Segretario Comunale di cui all'art. 41 comma 4 CCNL 1998-2001) di € 71.764,73, sono stabilite le risorse disponibili da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, le quali al netto delle poste destinate a compensi per specifiche previsioni di legge (importo presunto di euro 6.000,00 somme che verranno liquidate in corso d'anno sugli specifici capitoli di spesa per vecchia progettazione interna ex art.92 Legge 163/2006 e per incentivi tecnici ex art.113 D.lgs. 50/16, Legge 30 dicembre 2018, n. 145, oltre che alla corresponsione dei differenziali di progressione economica orizzontale (€ 27.911,14) all'indennità di comparto (4.068,58), al Fondo per il lavoro straordinario (€ 2.184,61) totalizzano per l'anno 2021 € 27.384,50.

b. Considerato che nella costituzione del fondo delle risorse decentrate 2021, tale fondo risulta essere di euro 59.364,22 per la parte stabile ed euro 13.621,40 per la parte variabile, la quale al netto delle economie del Fondo dell'anno precedente (€ 7.621,40) e dei compensi per vecchia progettazione interna ex art. 92 Legge 163/2006 e per incentivi tecnici ex art.113 D.lgs. 50/16 (importo presunto di euro 6.000,00), ammonta ad euro 0,00. Allo scopo di finanziare la parte variabile del fondo legata ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, la differenziazione del premio individuale, le indennità per particolari condizioni di lavoro, Indennità per reperibilità, e le indennità per specifiche responsabilità, le parti convengono di spostare dalla parte stabile del fondo a quella variabile l'importo di euro 19.293,00.

### **Art. 6 Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, 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 CCNL
  - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
  - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
  - f) nuove progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8 del presente accordo.



## **Art. 7**

### **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - 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, escludendo ogni forma di appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione della 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, 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;
  - e) la performance organizzativa ed 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. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.
4. Per il triennio 2019/2021, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

<b>ISTITUTI FINANZIATI PARTE VARIABILE</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, da destinare al personale sulla base del vigente sistema di valutazione della performance di cui alla Delib.GM 130/2018 con i criteri definiti dall'art.9 del presente contratto integrativo,	€ 4.600,00	€ 6.800,00	€ 8.250,00
Premio correlato alla performance individuale con attribuzione del 30% per la "differenziazione del premio individuale", sulla base dei criteri definiti dall'art.10 del presente contratto integrativo	€ 593,00	€ 613,00	€ 633,00
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente contratto integrativo.	€ 1.774,00	€ 2.070,00	€ 2.030,00
Indennità di turno in orario notturno, festivo e notturno-festivo,	=====	=====	=====
Indennità di reperibilità ex art.24, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000 (riposo compensativo per attività prestata in giorno festivo), finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti	€ 207,00	€ 104,00	€ 145,00
Compensi alle cat. B C e D non P.O. per l'esercizio di compiti con attribuzione di specifiche responsabilità, ex art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente, di cui max. € 3.000,00 per le indennità previste dal comma 1 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art.14 del presente contratto integrativo, e max. € 350,00 per le indennità di cui al comma 2 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 15 del presente contratto integrativo;	€ 3.735,00	€ 3.885,00	€ 8.235,00
Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;	=====	=====	=====
<b>TOTALE (a)</b>	<b>€ 10.909,00</b>	<b>€ 13.472,00</b>	<b>€ 19.293,00</b>

<b>ISTITUTI FINANZIATI PARTE FISSA NON ATTRIBUITI</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo	€ 1.600,00	€ 2.300,00	€ 2.300,00
Importo disponibile per ulteriori future Progressioni oppure per il finanziamento nella parte variabile di aumenti di alcune voci del fondo o di progetti obiettivo di cui all'art.67 comma 5) lett. b).	€ 6.747,79	€ 7.263,95	€ 5.791,50
<b>TOTALE (b)</b>	<b>€ 8.347,79</b>	<b>€ 9.563,95</b>	<b>€ 8.091,50</b>
<b>ALTRI ISTITUTI FINANZIATI PARTE VARIABILE</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c): per progett. interna art.92 Legge 163/2006 e incentivi tecnici art.113 D.lgs. 50/16 fuori limite fondo (importo presunto)	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
Compensi di cui all'art. 70-ter (compensi ISTAT), sulla base dei criteri definiti dall'art.16 del presente contratto integrativo (importo presunto)	€ _____	€ _____	€ _____
Eventuali risorse residue anni precedenti - (art. 68, c.1, Ccnl 21 maggio 2018) :	€ 4.096,10	€ 6.934,35	€ 7.621,40
Risorse anni precedenti utilizzate per progetto obiettivo nel Servizio di cui alla determinazione Servizio Edilizia Privata n. 4 del 02.11.2019)	€ 1.800,00		
<b>TOTALE (c)</b>	<b>€ 11.896,10</b>	<b>€ 12.934,35</b>	<b>€ 13.621,40</b>
<b>ALTRI ISTITUTI FINANZIATI PARTE FISSA</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
corresponsione dei differenziali di progressione economica orizzontale	€ 21.560,91	€ 24.613,00	€ 27.911,14
Indennità di comparto.	€ 3.273,74	€ 3.782,00	€ 4.068,58
<b>TOTALE (d)</b>	<b>€ 24.834,65</b>	<b>€ 28.395,00</b>	<b>€ 31.979,72</b>
<b>Totale Fondo per utilizzi art.68–69 CCNL 2016-18 (a+b+c+d)</b>	<b>€ 55.987,54</b>	<b>€ 64.365,30</b>	<b>€ 72.985,62</b>
Fondo Indennità di posizione e risultato P.O.	€ 65.018,98	€ 65.018,98	€ 71.764,73
Fondo per lavoro straordinario	€ 2.184,61	€ 2.184,61	€ 2.184,61
<b>Totale Fondo risorse decentrate</b>	<b>€ 123.191,13</b>	<b>€ 131.568,89</b>	<b>€ 146.934,96</b>

5. Le parti prendono atto che gli utilizzi del Fondo risorse decentrato rispettano le destinazioni minime stabilite dall'articolo 68 comma 3) del CCNL 2016-2018.

#### **Art. 8**

##### **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.
3. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.
4. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione individuale della performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, allegata al presente CCDI.
5. I requisiti per la selezione, le procedure per la selezione e la valutazione sono dettagliati nell'apposito regolamento delle procedure e dei criteri per le progressioni orizzontali approvato con delibera n. 129 del 31.12.2018, allegata al presente CCDI.

## **CAPO II - Performance organizzativa e individuale**

#### **Art. 9**

##### **Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale**

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa e a quella individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera GM n. 130 del 31.12.2018, allegata al presente CCDI.
2. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal Segretario Comunale per i titolari di posizione organizzativa e dal Responsabile del Servizio per gli altri dipendenti nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 5, comma 5 del presente contratto integrativo, 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.
4. 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 proporzionalmente rapportato.

**Art. 10**  
**Maggiorazione del premio individuale**

1. Al 20%, dei dipendenti, arrotondato per eccesso all'unità superiore, che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% (*limite minimo*) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = [F / \sum \text{dip}] \times 0,30$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance da ripartire

$\sum \text{dip}$  = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente, calcolati per la quota effettiva di lavoro. (essi sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio)

2. A parità di valutazione, in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito in ordine:

- a) il candidato che non ha avuto la maggiorazione del premio per più tempo.
- b) il candidato con più anzianità di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Genola
- c) il candidato più anziano di età.

## CAPO III - Disciplina delle indennità

### Art. 11

#### 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 l'attribuzione; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. 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.
4. 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.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
6. 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.

### Art. 12

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

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
  - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ed essa avviene mensilmente sulla base delle presenze del mese precedente.

4. Si individua il personale interessato alla erogazione dell'indennità nei dipendenti che svolgono l'attività di "Autista scuolabus – Operaio – Cantoniere – Necroforo"
5. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
  - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
7. Si stabilisce che la presente indennità venga erogata ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
8. Si individua il personale interessato alla erogazione dell'indennità nei dipendenti che svolgono l'attività di "Autista scuolabus – Operaio – Cantoniere – Necroforo".
9. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ed essa avviene mensilmente sulla base delle presenze del mese precedente.
10. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
  - a. attribuzione in via continuativa di funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza, per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito al servizio cassa di cui al presente comma; sono pertanto escluse tutte le giornate di assenza dal lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio risulti impegnato in attività che non comportano il maneggio di valori di cassa.
11. Si individua il personale interessato alla erogazione dell'indennità nei dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono le funzioni indicate al punto 10 presso il Servizio Stato Civile, il Servizio Anagrafe e il Servizio Economato.
13. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo giornaliero
A	personale esposto a rischio indicato al punto 4	€ 2,55
B	personale esposto a disagio indicato al punto 8	€ 2.30
C	Personale non titolare di posizione organizzativa nel Servizio Stato civile, Servizio Anagrafe e Servizio Economato	€ 1,25

14. In caso di compresenza di più fattispecie le indennità vengono tra loro sommate.

### **Art. 13**

#### **Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che sono individuate con determinazione dei Responsabili dei servizi competenti. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D non titolari di posizione organizzativa;

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

2. L'importo delle singole indennità, varia:

a) per gli anni 2019 e 2020:

in € 1.500,00, per i dipendenti di categoria B

in € 2.300,00, per i dipendenti di categoria C

in € 3.000,00, per i dipendenti di categoria D

b) per l'anno 2021:

in € 2.400,00, per i dipendenti di categoria B

in € 2.700,00, per i dipendenti di categoria C

in € 3.000,00, per i dipendenti di categoria D

Si individua il personale interessato alla erogazione dell'indennità:

- nei dipendenti di categoria B a cui viene affidata la gestione e l'organizzazione di un determinato servizio (per esempio il Servizio di Trasporto Scolastico) all'interno della propria Area di riferimento
- nei dipendenti di categoria C e D a cui viene affidata, la gestione e l'organizzazione di un determinato servizio (per esempio il Servizio Demografico, il Servizio Protocollo, il Servizio Economato) all'interno della propria Area di riferimento o a cui viene attribuita la responsabilità di una tipologia di procedimenti di elevata complessità all'interno della propria Area di riferimento.

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate 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).

### **Art. 14**

#### **Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;



2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (*degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge*); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 350,00 agli *Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa*;
- b) € 200,00 agli *Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale*;

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorra più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. 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) in caso di assunzione e/o cessazione.

## **CAPO IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

### **Art. 15**

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

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- 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 del Servizio competente.

### **Art. 16**

#### **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**

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 sono contenuti nel vigente Regolamento adottato dalla Giunta Comunale con la Deliberazione n. 62 del 05/10/2016 e dalle future modificazioni ed integrazioni.

### **Art. 17**

#### **Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge**

1. Le 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 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

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

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile di servizio competente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

## **CAPO V - Sezione polizia locale**

Il presente Capo non viene sviluppato in quanto il Servizio di Polizia Locale è gestito dal personale dell'Unione dei Comuni del Fossanese.

## **CAPO VI - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **Art. 18**

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 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. Tale importo risulta dalla differenza tra l'importo totale del fondo destinato alla retribuzione di posizione e risultato di euro 65.018,98 (Determina di Segreteria n. 178 del 31/12/2018) e l'importo del totale delle indennità di posizione derivanti dalla valutazione e graduazione delle P.O. (Determinazione di Segreteria n. 69 del 21/05/2019). L'importo risultante di euro 13.009,51 è corrispondente al 20 per cento del totale del Fondo.
- b) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto delle eventuali retribuzioni di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente (Delibera di Giunta n. 130 del 31.12.2018), la quale stabilisce che l'importo massimo dell'indennità di risultato è equivalente al 25% dell'importo della indennità di posizione di ogni singola P.O.
- c) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di valutazione coadiuvato dal Segretario Comunale provvede alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dagli stessi affidati ai

responsabili di posizione organizzativa, la valutazione delle competenze professionali e manageriali dimostrate sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.

e) nel caso di 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.

f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 (specifiche disposizioni di legge) e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, concordano le seguenti riduzioni da applicare alla retribuzione di risultato:

<i>Importo compensi previsti da norme di legge</i>	<i>Riduzione da applicare alla Retribuzione di Risultato</i>
<i>Oltre € 25.001,00</i>	<i>20%</i>

3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

### **TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro**

##### **Art. 19**

##### **Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria. Inoltre le parti concordano che considerato il ridotto quantitativo di risorse umane dell'Ente, di stabilire che la percentuale del 25% sia arrotondata all'unità in caso di unico dipendente nella categoria.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

- a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

## **Art. 20 Reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente tramite apposito regolamento.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Qualora vi siano comprovate necessità ed urgenze per lo svolgimento di specifici servizi limitati ad un periodo temporale definito, ciascun dipendente può essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 15 volte in un mese, assicurando la rotazione tra i soggetti volontari.
4. L'indennità giornaliera viene incrementata ad euro 13,00 per ogni turno di dodici ore, raddoppiata qualora cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
5. I dipendenti che risiedono ad una distanza che impedisce di arrivare entro mezz'ora sul luogo del lavoro non possono essere inclusi tra i dipendenti soggetti a reperibilità salvo che essi lo richiedano espressamente.
6. I dipendenti elencati nel Regolamento di cui al comma 1 e i dipendenti volontari dovranno raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

## **Art. 21 Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare di mezz'ora l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano;
- b) l'eventuale debito orario residuo deve essere recuperato possibilmente nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio. Nel caso ciò non fosse possibile verrà recuperato nella prima settimana del mese successivo;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro specifica 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 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli presso asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- abbiano temporanee e particolari problematiche personali che impediscono di rispettare il normale orario di lavoro.

I casi sopra specificati verranno valutati dal Responsabile del Personale e la flessibilità di orario decisa verrà formalizzata con una comunicazione ufficiale;

## **CAPO II - Disposizioni Finali**

### **Art. 22**

#### **Salute e sicurezza sul lavoro**

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

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

### **Art. 23**

#### **Innovazioni tecnologiche**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione che, attraverso l'utilizzo degli strumenti tecnologici in uso presso i vari uffici e servizi, potranno essere svolti con modalità on-line.

#### **Art. 24**

#### **Clausola finale**

1. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse dell'anno 2020 e 2021 qualora non modificato o disdettato dalle parti.