



**CITTA' DI GALLIPOLI**

(Provincia di Lecce)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI  
GALLIPOLI  
ANNUALITA' ECONOMICA 2019-2021**

(artt. 7 e 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali 21/05/2018)

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020/2022 DEL COMUNE DI GALLIPOLI

## INDICE

### **CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA**

Art. 1 - *Finalità e principi*

Art. 2 - *Vigenza ed ambito di applicazione*

Art. 3 - *Interpretazione autentica*

### **CAPO II – RELAZIONI SINDACALI**

Art. 4 - *Obiettivi e strumenti*

Art. 5 - *Informazione*

Art. 6 - *Confronto*

Art. 7 - *Assemblee sindacali*

Art. 8 - *Diritti e agibilità sindacali*

Art. 9 - *Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie*

### **CAPO III - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)**

Art. 10 - *Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale*

Art. 11 - *La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale*

### **CAPO IV – LE ALTRE INDENNITÀ**

Art. 12 - *Principi generali*

Art. 13 - *Indennità per le condizioni di lavoro*

Art. 14 - *Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018*

Art. 15 - *Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti*

Art. 16 - *Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale*

Art. 17 - *Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno*

Art. 18 - *Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio aggiuntivo*

Art. 19 - *Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente*

Art. 20 - *Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016*

Art. 21 - *Criteri delle forme di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito dei tributi comunali*

Art. 22 - *Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati*

Art. 23 - *Piani di razionalizzazione e risparmio*

Art. 24 - *Ripartizione del fondo per le risorse decentrate*

Art. 25 - *Integrazione della disciplina per la reperibilità*

Art. 26 - *Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini della erogazione della*

*indennità di turno*

*Art. 27 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa*

#### **CAPO V – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

*Art. 28 - Le progressioni orizzontali: disciplina generale*

*Art. 29 – Le progressioni orizzontali: procedura per l’attribuzione*

#### **CAPO VI - IL RAPPORTO DI LAVORO**

*Art. 30 - La flessibilità oraria*

*Art. 31 - La Banca delle Ore*

*Art. 32 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell’ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l’attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l’attività dei dipendenti disabili*

*Art. 33 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l’elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%*

*Art. 34 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell’amministrazione finanziaria per essere finalizzata all’erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori*

*Art. 35 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario*

#### **CAPO VII – LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

*Art. 36 - Integrazione della parte variabile del fondo*

*Art. 37 - L’aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa*

#### **CAPO VIII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

*Art. 38 - Clausola di verifica dell’attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo*

*Art. 39 - Norme finali*

## **PREMESSA**

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21.05.2018, 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**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D. Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D. Lgs n. 75/2017 ed in particolare l'art. 40 ;
- Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 157 in data 27.04.2017;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 157 in data 27.04.2017;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.

### **Capo I**

#### **INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA**

##### **Art. 1**

###### ***Finalità e principi***

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.

2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.

3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

##### **Art. 2**

###### ***Vigenza ed ambito di applicazione***

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.05.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa

previsione espressa, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

### **Art. 3**

#### ***Interpretazione autentica***

1. Quando 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.

## **Capo II**

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 4**

##### ***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 di relazioni sindacali stabile, improntate 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. 5** ***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, del 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 previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

## **Art. 6** ***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, del CCNL 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) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

## **Art. 7**

### ***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 al servizio Risorse Umane, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Dirigente dei settori trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro il giorno lavorativo successivo 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.

### **Art. 8**

#### ***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, del CCNL 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 CCNQ sottoscritto in data 04.12.2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, 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 la Struttura 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 CCNL.

### **Art. 9**

#### ***Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie***

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, 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 CCNL.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, 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, del CCNL 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, del CCNL 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 CCNL del 14.09.2000;
  - 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 multiperiodale;
  - 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. art. 38 del CCNL del 14.09.2000;
  - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
  - u) l'incremento delle risorse di cui all'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. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL 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;
  - z) 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.

### **Capo III**

#### **CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE**



## DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

### Art. 10

#### *Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale*

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b), del CCNL 21.05.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale (cd. produttività collettiva), individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, da effettuarsi da parte dell'OIV, così come previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 157 del 27/04/2017.
2. Almeno il 30 per cento della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dall'Amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale.
3. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:
  - a) incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicato dalla tabella di cui al comma 6). Eventuali economie sul fondo per la performance organizzativa, non imputabili a valutazioni negative (bensì alla correlazione con altre forme di incentivo) viene ripartita con la medesima ponderazione tra tutti i settori;
  - b) incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati ai dipendenti dai dirigenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Settore ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PdO o nel piano delle performance al dirigente, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd. performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicato dalla tabella di cui al comma 6). Eventuali economie sul fondo per la performance individuale, non imputabili a valutazioni negative (bensì alla correlazione con altre forme di incentivo) viene ripartita con la medesima ponderazione tra gli altri dipendenti del settore;
  - c) incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione finalizzati alla attivazione di nuovi servizi e/o attività ovvero al raggiungimento di priorità individuate dall'ente ovvero al conseguimento di obiettivi anche di mantenimento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Dirigente nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. Questi compensi vengono assegnati sulla base della attribuzione di risorse specifiche aggiuntive di parte variabile ad ognuno di essi effettuata dalla Giunta, previa contrattazione in sede di Delegazione trattante, e sono ripartiti, in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti, a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti (cd. incentivi per progetti).
4. L'attribuzione delle risorse di cui alla lett. b) del comma precedente (obiettivi assegnati dai dirigenti a tutto il personale) avviene attraverso la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 6.

5. Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lett. b) del precedente comma 3 al personale delle strutture da essi dirette nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lett. c) del precedente comma 3, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.

6. L'inquadramento giuridico è calcolato, ai fini di cui al comma 4 del presente articolo, con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale, sulla base della seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
A1	0,95
B1	1,00
B3	1.06
C1	1,13
D	1,25

7. Il servizio Risorse Umane definisce sulla base dei fattori di cui ai commi precedenti, il compenso massimo teorico attribuibile ai singoli dipendenti e li comunica ai dirigenti ed ai singoli dipendenti, unitamente ai compensi attribuibili ai singoli dipendenti sulla base della lett. c) del precedente comma 3.

8. Ai fini della assegnazione dei compensi di cui al precedente comma 3 il personale in *part-time* e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.

9. L'OIV definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anche tenendo conto delle specifiche relazioni realizzate dai Dirigenti, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati. I compensi saranno erogati in misura proporzionale al punteggio ricevuto.

10. Le economie derivanti dalla applicazione del precedente comma 9, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo, ove finanziate con risorse di parte stabile del fondo decentrato.

11. La valutazione di ciascun dipendente è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella vigente metodologia di valutazione.

12. Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 3 del presente articolo in caso di assenza superiore a 120 giorni lavorativi nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

## Art. 11

### *La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale*

1. I compensi legati alla performance individuale di cui all'art. 10, comma 3, lett. b), devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20 per cento dei dipendenti di ciascun settore, che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30 per cento in più della media *pro-capite* dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al precedente art. 10. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi e, a seguire, dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

2. Alla performance individuale è destinato il 60 per cento delle risorse complessivamente allocate per la produttività.

## **Capo IV**

### **LE ALTRE INDENNITÀ**

#### **Art. 12**

##### ***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 Dirigente/Responsabile di Settore.
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 Dirigente/Responsabile di Settore.
9. 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

#### **Art. 13**

##### ***Indennità per le condizioni di lavoro***

1. I destinatari dell'indennità per le condizioni di lavoro di cui all'art. 70-*bis* del CCNL 21.05.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in euro 1,20 per le attività disagiate, rischiose e per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano cifre comprese da euro 500,00 fino ad euro 25.822,84 annui ed in 1,55 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre superiori a tale soglia. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 1,75 per giornata di effettivo impegno.
3. Per attività disagiate si intendono quelle che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. In particolare:
  - 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;
  - 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;
  - 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria.

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. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 15 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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

4. Per attività rischiose si intendono:

- attività effettuata in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute determinate dall'utilizzo di materiali (come agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, etc.);
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale. 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. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene su base annua, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. Spetta l'indennità oggetto del presente articolo al dipendente adibito 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 incaricato della funzione di "agente contabile", 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 Dirigente.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

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

6. I dirigenti attestano con cadenza mensile quali dipendenti abbiano svolto le attività di cui al presente articolo.

## **Art. 14**

***Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018***

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D,

quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. 14 e seguenti del CCNL 21.05.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche da maestranze esterne nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

2. Per la erogazione di questi compensi i dirigenti individuano i dipendenti con un atto formale, entro il tetto delle risorse assegnate a questo fine, previo confronto in sede di Comitato di Direzione. L'assegnazione da parte del Dirigente, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Risorse Umane, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della relativa indennità.

3. Al finanziamento di questa indennità sono assegnate le risorse destinate dalla contrattazione decentrata integrativa. Le tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro e gli importi dei compensi da corrispondere a ciascuna, graduati secondo i consueti criteri dell'equità, ragionevolezza e correttezza, sono i seguenti:

- personale di categoria D (non incaricato di posizione organizzativa): indennità pari ad un massimo di euro 2.000,00 annui;
- personale di categoria C: indennità pari ad un massimo di euro 1.200,00 annui;
- personale di categoria B: indennità pari ad un massimo di euro 800,00 annui.

Per il personale di categoria D, l'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso:

- l'individuazione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità. Il diritto a percepire l'indennità matura automaticamente allorquando sia attribuita con atto formale la responsabilità di sezione/servizio/ufficio;
- la graduazione da parte del dirigente delle posizioni di particolare responsabilità, previa individuazione del dipendente interessato, sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

<b>Peso oggettivo della responsabilità (max 50/100)</b>	
<b>a) Responsabilità di struttura</b>	<b>Max 20 punti</b>
a.1) autonomia operativa	Punti da 1 a 7
a.2) grado di responsabilità	Punti da 1 a 7
a.3) livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 6
<b>b) Responsabilità gestionale</b>	<b>Max 10 punti</b>
b.1) responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 4
b.2) responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 2
b.3) responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 4
<b>c) Responsabilità professionale</b>	<b>Max 20 punti</b>
c.1) responsabilità di procedimenti complessi	Punti da 1 a 10
c.2) responsabilità sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
c.3) responsabilità di concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

<b>Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100)</b>	
Valenza interna	Punti da 1 a 10
Valenza esterna	Punti da 1 a 20

<b>Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100)</b>	
interna	Punti da 1 a 10
esterna	Punti da 1 a 10

Ad esito del procedimento di attribuzione formale della responsabilità e della pesatura di ogni singola posizione di particolare responsabilità, l'indennità competerà agli interessati in misura proporzionale al peso assegnato.

4. Per il personale di categoria C e B, l'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso:

- l'individuazione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità;
- la graduazione da parte del dirigente delle posizioni di particolare responsabilità, previa individuazione del dipendente interessato, sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

<b>Peso oggettivo della responsabilità (max 20/100)</b>	
<b>a) Responsabilità di struttura</b>	<b>Max 20 punti</b>
a.1) autonomia operativa	Punti da 1 a 7
a.2) grado di responsabilità	Punti da 1 a 7
a.3) livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 6

<b>Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100)</b>	
Valenza interna	Punti da 1 a 10
Valenza esterna	Punti da 1 a 20

<b>Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100)</b>	
interna	Punti da 1 a 10
esterna	Punti da 1 a 10

Ad esito del procedimento di attribuzione formale della responsabilità e della pesatura di ogni singola posizione di particolare responsabilità, l'indennità competerà agli interessati in misura proporzionale al peso assegnato.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie, i recuperi ed i congedi di maternità/paternità nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio. Il servizio Risorse Umane provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, ad esito del procedimento sopra delineato.

6. Nel caso di attribuzioni di responsabilità di durata inferiore all'anno il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale della responsabilità con proporzionamento e arrotondamento mensile.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità di cui all'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018; nel caso ricorrano le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

8. Le parti, al fine di evitare attribuzioni di responsabilità che non tengono conto dei consueti criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede, comportanti soltanto duplicazioni di oneri per l'Ente, concordano nello stabilire che le specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili alla ordinaria e consueta attività del Settore/Servizio o, se tali, particolarmente rilevanti per l'Ente.

9. La misura dell'indennità massima prevista nel presente articolo è annualmente rapportata all'ammontare delle risorse complessivamente destinate a tale istituto in sede di contrattazione.

## **Art. 15**

### ***Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale***

1. Gli incentivi previsti dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;

- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina di cui al comma 1 non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito delle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, come concordata con i soggetti sindacali.
3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 300,00 annui.
4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di euro 500 annui. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente art. 14, si darà corso unicamente all'erogazione della indennità di cui al precedente articolo ovvero a quella di importo maggiore.
5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità cui sono correlati.
6. Il servizio Risorse Umane provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione da parte del personale dirigente.
7. L'indennità in esame non compete agli incaricati di posizione organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

#### **Art. 16**

##### ***Compenzi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale***

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018, si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Dirigente-Comandante che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori (connessi al grado rivestito) rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della Polizia Locale inquadrati nella stessa categoria. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al servizio Risorse Umane. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto, previo confronto in sede di Comitato di Direzione.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D (non titolari di posizione organizzativa) e i relativi compensi sono quelli già previsti dall'art. 14 del presente contratto e devono essere attribuiti secondo la ponderazione fissata dall'art. 14.
3. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad un mese, salve le ferie, i recuperi ed i congedi di maternità/paternità nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
4. Il servizio Risorse Umane provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, ad esito del procedimento di ponderazione di cui all'art. 14.

#### **Art. 17**

##### ***Compenzi per il personale della Polizia Locale che svolge servizio esterno***

1. Al personale della Polizia Locale che svolge la sua attività, in modo continuativo e prevalente, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 1,00.

2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge la sua attività all'esterno per almeno il 55 per cento dell'impegno orario.
3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 55 per cento del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne (anche provvisoriamente) non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
4. L'entrata in vigore di tale nuovo istituto previsto dal CCNL 21.05.2018 è fissata a decorrere dal 1° gennaio 2019.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene su base annua, sulla base dei dati desunti:
  - dal prospetto/ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Dirigente-Comandante (o suo delegato);
  - dalla certificazione del Dirigente/Responsabile del servizio che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più del 55 per cento della giornata lavorativa.
6. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL 21.05.2018;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla *performance* individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-*bis* del CCNL 21.05.2018;
  - e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

#### **Art. 18**

##### ***Compensi per il personale della Polizia Locale che svolge servizio aggiuntivo***

1. Per le prestazioni della Polizia Locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd. "*in conto terzi*" ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale impegnato, *ivi* compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso, ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-*ter* del CCNL 21.05.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma precedente, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso previsto, al personale impegnato è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori e/o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
4. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire integralmente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, *ivi* compresi gli oneri riflessi c/ente ed IRAP.

#### **Art. 19**

##### ***Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente***

1. Agli avvocati dipendenti dell'ente che svolgono la loro attività nell'Avvocatura comunale sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa, dal Regolamento comunale in materia e dal presente contratto decentrato.
2. Sono ripartiti i compensi derivanti da cause condotte con successo per l'ente con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese legali e, entro il tetto delle risorse previste nel bilancio del 2013 allo stesso titolo, delle cause condotte con successo per l'ente con compensazione delle spese legali. Nel caso in cui si superi tale soglia i compensi saranno ridotti proporzionalmente ai fini del rispetto del tetto di spesa.



3. Per i compensi professionali dell'Avvocatura Civica per le sentenze favorevoli all'Ente, con condanna alle spese di controparte, trovano applicazione le disposizioni normative e regolamentari vigenti.

4. Qualora la misura dell'incentivo in oggetto distribuito a valere nell'esercizio di riferimento, ecceda tre volte l'importo spettante a titolo di retribuzione di risultato (per i titolari di posizione organizzativa) o di produttività, quest'ultimo non viene erogato ovvero viene ridotto proporzionalmente nel rispetto del rapporto di correlazione.

#### **Art. 20**

##### ***Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016***

1. La ripartizione delle risorse (comprenditive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente, giusta deliberazione di G.C. n. 136/2017, oltre che dai principi dettati dal legislatore.

2. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50 per cento del trattamento economico annuo individuale.

3. Qualora la misura dell'incentivo in oggetto distribuito a valere nell'esercizio di riferimento, ecceda tre volte l'importo spettante a titolo di retribuzione di risultato (per i titolari di posizione organizzativa) o produttività, quest'ultimo non viene erogato ovvero viene ridotto proporzionalmente nel rispetto del rapporto di correlazione.

#### **Art. 21**

##### ***Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito dei tributi comunali***

1. Al personale dell'ufficio tributi impegnato nelle attività di recupero dei tributi comunali è attribuito, nel rispetto di quanto previsto dal vigente regolamento comunale in materia, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi ma dall'attività di contrasto alla evasione e/o elusione fiscale.

2. Le risorse sono ripartite dal Dirigente/responsabile sulla base di quanto previsto dall'apposito Regolamento comunale in materia.

3. Atteso che l'incentivo in oggetto è connesso ad un obiettivo di *performance* organizzativa ed individuale, è stabilita una correlazione tra l'incentivo in rubrica, la retribuzione di risultato (per le posizioni organizzative coinvolte) e/o la produttività con un rapporto di 1 a 3 rispetto a quanto dovuto a titolo di retribuzione di risultato/produttività. Nello specifico, qualora la misura dell'incentivo distribuito a valere nell'esercizio di riferimento, ecceda tre volte l'importo spettante a titolo di retribuzione di risultato/produttività, quest'ultimo non viene erogato ovvero viene ridotto proporzionalmente nel rispetto del predetto rapporto di correlazione.

#### **Art. 22**

##### ***Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati***

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

#### **Art. 23**

##### ***Piani di razionalizzazione e risparmio***

1. Per la dovuta informazione *ex art.* 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'Amministrazione Comunale

trasmette alla parte sindacale i Piani triennali di razionalizzazione, entro 30 giorni dall'adozione.

2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50 per cento delle economie aggiuntive totali realizzate, *ex art.* 16, comma 5, D.L. n. 98/11), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e IRAP a carico dell'ente, è destinata per il 50 per cento a premiare il personale direttamente coinvolto nei piani (*budget* aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50 per cento ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.

3. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:

- distribuzione tra i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
- ripartizione tra il personale è operata dal Dirigente del settore secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.

4. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente organo di controllo interno (Collegio Revisori dei Conti).

5. Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.

#### **Art. 24**

##### ***Ripartizione del fondo per le risorse decentrate***

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di marzo di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito (ovvero l'ipotesi dello stesso) viene determinato dall'ente e trasmesso ai soggetti sindacali ai fini dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

#### **Art. 25**

##### ***Integrazione della disciplina per la reperibilità***

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in euro 10,32 euro.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio, il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo - ove compatibile con le esigenze di servizio - la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

#### **Art. 26**

##### ***Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini della erogazione della indennità di turno***

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno, la distribuzione equilibrata ed avvicendata viene calcolata su base plurimensile.

#### **Art. 27**

##### ***Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa***

1. La misura della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore al 15 per cento di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse, è determinata nel seguente modo:

- 25 per cento della retribuzione di posizione per punteggi pari o superiori a 91 punti su 100;
- 20 per cento della retribuzione di posizione per punteggi compresi tra 81 e 90 punti;
- 15 per cento della retribuzione di posizione per punteggi compresi tra 71 e 80 punti;
- 10 per cento della retribuzione di posizione per punteggi compresi tra 61 e 70 punti.

2. La retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun incaricato può essere ridotta proporzionalmente in ragione delle risorse a disposizione per l'istituto. Per valutazioni complessive inferiori a punti 61 non spetta l'erogazione della retribuzione di risultato.

#### **Capo V**

### **LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

#### **Art. 28**

##### ***Le progressioni orizzontali: disciplina generale***

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo.

2. In ciascun anno, può beneficiare della progressione economica orizzontale un contingente di personale per ciascuna categoria (per almeno un dipendente per categoria) avente titolo a partecipare alla selezione, nei limiti delle somme allocate a tale scopo e delle disposizioni normative, regolamentari e contrattuali in materia.

3. In sede di ripartizione annuale del fondo per le politiche di sviluppo del personale si provvede ad allocare le risorse per il finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.

4. È possibile indire una selezione per progressione economica orizzontale allorché siano disponibili risorse, a valere sul fondo per le politiche di sviluppo del personale dell'anno di riferimento, sufficienti a garantire l'incremento di almeno un dipendente per ciascuna categoria avente diritto.

5. Possono concorrere alla selezione per l'attribuzione della progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, purché abbiano maturato alla medesima data del 31 dicembre, un'anzianità di servizio di almeno 36 (trentasei) mesi nella posizione economica di provenienza. Ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno. Nel calcolo dell'anzianità di cui al precedente comma sono compresi anche i periodi assolti presso altra pubblica amministrazione, mentre sono esclusi i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.

6. Il personale comandato o distaccato presso altra amministrazione ha diritto di partecipare alla selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale indetta dall'Ente di effettiva appartenenza. In tal caso, la valutazione del dipendente deve essere in ogni caso effettuata dal Dirigente/responsabile della struttura organizzativa di utilizzo, in conformità al Sistema di misurazione della performance vigente presso questo ente.

7. Non possono concorrere alla selezione i dipendenti che siano incorsi, nell'ultimo biennio, in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale.

#### **Art. 29**

##### ***Le progressioni orizzontali: procedura per l'attribuzione.***

1. Dopo aver quantificato le risorse di parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche orizzontali, viene indetta una selezione per l'attribuzione delle stesse

mediante approvazione del relativo bando da parte del servizio Risorse Umane.

2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato all'Albo pretorio online nonché sul sito istituzionale dell'ente per un massimo di giorni 30 (trenta).

3. I dipendenti aventi diritto possono presentare, entro i termini assegnati dal bando, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

4. La graduatoria di merito viene redatta dal Comitato di Direzione, distinta per categoria, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui è indetta la selezione, effettuata secondo il vigente Sistema di misurazione della *performance*.

5. Il Comitato di Direzione può altresì tenere conto dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, previa definizione dei parametri di valutazione in sede di contrattazione con le OO.SS. Il punteggio massimo attribuibile a detti parametri è di punti 20 su 100, riportando in ottantesimi il punteggio di cui alla comma 4.

6. La posizione economica di sviluppo sarà attribuita ai dipendenti con la migliore valutazione e comunque in misura non superiore a quello previsto dalle disposizioni in materia e nei limiti delle risorse allocate allo scopo. Ove le risorse del fondo per la contrattazione decentrata integrativa allocate allo scopo non siano sufficienti a consentire la progressione del personale individuato, i dipendenti con la migliore valutazione confluiranno in un'unica graduatoria di merito. L'avanzamento della posizione economica scatterà a concorrenza delle risorse del fondo stanziato a tale scopo nell'anno di riferimento. In caso di parità tra due o più candidati sarà data precedenza a quello con maggiore anzianità nella posizione economica e, a seguire, a quello con maggiore anzianità di servizio nella categoria. Da ultimo, sarà data precedenza al dipendente più anziano anagraficamente.

7. La decorrenza delle nuove posizioni economiche di sviluppo è fissata al 1° gennaio dell'anno di attivazione della procedura selettiva.

## **Capo VI**

### **LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 30**

##### ***La flessibilità oraria***

1. Le amministrazioni possono prevedere, salvo che per il personale che presta la sua attività in turni e di quello adibito ad attività nel settore Manutenzioni, fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti.

2. I dipendenti di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL 21.05.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il dirigente, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10 e 13. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

#### **Art. 31**

##### ***Banca delle Ore***

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

### **Art. 32**

#### ***Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili***

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D. Lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

### **Art. 33**

#### ***Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%***

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10 per cento rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part-time, tetto che è fissato dal CCNL 21.05.2018 nel 25 per cento del personale previsto in dotazione organica in ogni categoria, nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano:
  - in gravi condizioni di salute;
  - con gravi situazioni di disagio.

### **Art. 34**

#### ***Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori***

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 30 per cento del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria nonché di altre pubbliche amministrazioni all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati in proporzione tra i messi notificatori.

### **Art. 35**

#### ***Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario***

1. Per esigenze eccezionali adeguatamente motivate il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 5 per cento di quelli in servizio nell'ente.
2. Il limite massimo è quello stabilito dal D. Lgs. n. 66/2003, art. 4 commi 2, 3 e 4, e comunque non superiore a 250 ore annue.

## **CAPO VII**

### **LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

#### **Art. 36**

##### ***Integrazione della parte variabile del fondo***

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'Ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'art. 67, comma 3, *lett. h)*, e comma 4, del CCNL 21.05.2018 è di competenza della Giunta Comunale mentre alla contrattazione collettiva decentrata integrativa spetta la formulazione dell'intesa in ordine all'utilizzo delle somme stanziare.

#### **Art. 37**

##### ***L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa***

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate nel 2017 al salario accessorio delle posizioni organizzative, provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.

### **Capo VIII**

#### **CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

#### **Art. 38**

##### ***Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo***

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

#### **Art. 39**

##### ***Norme finali***

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.

Gallipoli, lì

***Parte pubblica***

Il Segretario Generale Zanelia LANDOLFO

**R.S.U.**

Marco CATALDI

Roberto PELLONE

Omar MANNA

Fabio OLTREMONTE

Maria Grazia GIANFREDA

**OO.SS.**

CGIL FP

CISL FP

UIL FP

CSA