

CITTÀ DI SIDERNO
Città Metropolitana di Reggio Calabria

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRA PARTE PUBBLICA
(AMMINISTRAZIONE COMUNALE)**

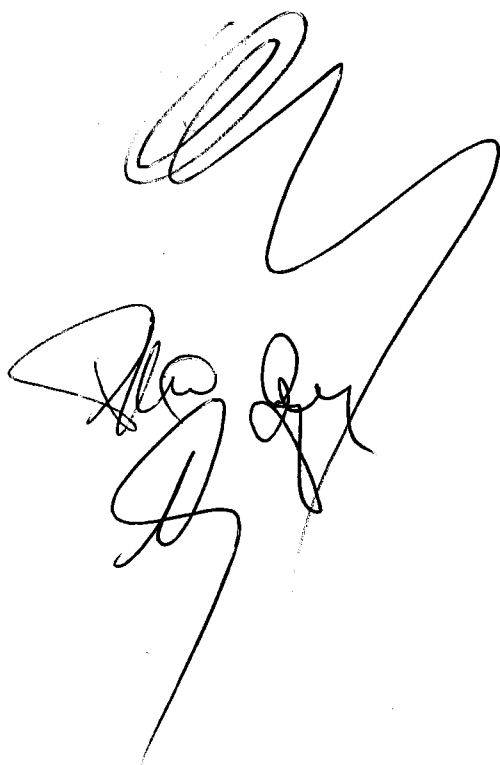
E

PARTE SINDACALE (RSU E ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI)

PARTE GIURIDICA 2017 – 2019

(ultrattività CCDI vigente sottoscritto in data 17.11.2017)

PARTE ECONOMICA 2018

A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the lower-left quadrant of the page. The signature is composed of several loops and sharp angles, characteristic of a cursive or calligraphic style.A small, handwritten mark or signature in black ink, located in the lower-right corner of the page. It appears to be a simple, vertical stroke with a small loop at the top.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno trentuno del mese di dicembre dell'anno 2018, presso la sede del Comune si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, composte come previsto dall'art. 10 del CCNL 1 aprile 1999, per la stipulazione del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato relativo all'anno 2017:

1. Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente: Dott.ssa Antonia CRIACO, Segretario Generale
- I Componenti:
 - Dott. Sergio Sciglitano, Responsabile del Settore 1 "AA.GG."
 - Dott. Giovanni PITTARI, Responsabile del Settore 3 "Finanze"

2. Delegazione di parte sindacale:

- Rappresentanza sindacale unitaria, composta dai Sigg.:
 - Cesira ROMANIA
 - Michele GALLUZZO
- Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
 - C.G.I.L. FP: Giuseppe DELFINO e Francesco CALLEA;
 - C.I.S.L. – FP: Assente;
 - U.I.L. FLP: Assente;
 - CSA RAL: Antonio PETTÈ e Gaetano MILETO;

Le delegazioni trattanti hanno definito, mediante contrattazione decentrata integrativa, le materie di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 1 aprile 1999, così come risultano specificate nel presente documento.

Letto, confermato, sottoscritto.

Siderno, li 31 dicembre 2018

Il Presidente
della delegazione pubblica

La delegazione sindacale
Componenti :

[Signature] CSA RAL

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1° aprile 1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione o con contratto di formazione e lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'Amministrazione e non del fondo per le risorse decentrate.

Art. 2

Durata, decorrenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale (2017 – 2019). È fatta salva la rideterminazione, con cadenza annuale, dei **“Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili”**.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero intervenire nuove indicazioni contrattuali che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
4. Il presente contratto, alla scadenza, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, si rinnova tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo contratto collettivo.
5. Con il presente contratto sono definiti, tra l'altro:
 - a) i **“Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili”** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario;
 - b) i **“Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi”**;
 - c) il **“Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria”**.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
7. Il presente contratto sostituisce tutti quelli stipulati in precedenza presso l'Amministrazione.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria della RSU o di ogni O.S. territoriale di categoria firmataria del CCNL, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo casi di estrema urgenza.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. In attuazione dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro e non oltre 10 giorni dalla richiesta di interpretazione, per definire consensualmente il significato della clausola controversa, che è sostituita sin dalla sua vigenza.
2. Le clausole in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge o contenute nel CCNL, a mente degli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001, si intendono nulle e pertanto non applicabili, a pena di responsabilità patrimoniale del Responsabile del Settore che le ha autorizzate.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

Capo I

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei compiti istituzionali e dei servizi erogati, coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale dipendente.
2. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della richiesta unitaria da parte della RSU o di ogni O.S. territoriale di categoria firmataria del CCNL.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e, se richiesto, dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati o delle eventuali decisioni adottate. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati sarà fissata la data dell'incontro successivo.
4. Gli atti oggetto di informazione dovranno essere forniti attraverso i canali informatici.
5. L'Amministrazione riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali, al fine di ricercare un equilibrio tra le legittime aspirazioni e le attese dei singoli lavoratori e le finalità e gli obiettivi istituzionali e di risultato auspicati nel quadro delle compatibilità organizzative e finanziarie.

6. In particolare, il sistema delle relazioni sindacali è finalizzato a disciplinare le modalità di gestione delle stesse, in conformità e nel rispetto di quanto previsto in materia dal D.Lgs. n. 165/2001 e dal C.C.N.L. e da eventuali, successive integrazioni e/o modificazioni.

CAPO II

FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 6

Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing è costituito il Comitato Unico di Garanzia (con Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 57 del 10 luglio 2013), abilitato, ai sensi degli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 4 marzo 2011 e dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO.SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

Art. 7

Clausole di raffreddamento dei conflitti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, orientato alla prevenzione dei conflitti, è improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei reciproci comportamenti. I protocolli d'intesa sottoscritti tra le parti non possono essere modificati unilateralmente.
2. Durante il tempo di svolgimento della contrattazione le parti non possono assumere iniziative autonome, né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Le risorse finanziarie stabili e variabili, quantificate secondo le previsioni dell'articolo 15 del CCNL 1 aprile 1999, vengono ripartite e destinate, annualmente, nel rispetto della disciplina dell'art. 17 del CCNL 1 aprile 1999 e degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22 gennaio 2004, nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) garantire il finanziamento dell'indennità di comparto (art. 33);
 - b) mantenere nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali derivanti da contratti collettivi precedenti (artt. 34 e 35);
 - c) garantire il finanziamento degli istituti previsti dal CCNL 1.4.1999, art. 17, comma 4;

- d) garantire il finanziamento degli incentivi per funzioni tecniche;
- e) destinare le restanti risorse, dopo aver assicurato il finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche orizzontali derivanti da contratti collettivi precedenti, degli istituti previsti dal CCNL 1.4.1999, art. 17, comma 4 e degli incentivi per funzioni tecniche, alle nuove progressioni economiche orizzontali, in misura percentuale non superiore al 7,93% (calcolato sul totale delle risorse del fondo) *[pari al 18,18%, calcolato sul resto delle risorse detratte le somme di cui alle lett. a), b), c), d)]*;
- f) destinare le restanti risorse, dopo aver assicurato il finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche orizzontali derivanti da contratti collettivi precedenti, degli istituti previsti dal CCNL 1.4.1999, art. 17, comma 4 e degli incentivi per funzioni tecniche, alla produttività individuale in misura percentuale non inferiore al 21,81% (calcolato sul totale delle risorse del fondo) *[pari al 50,01%, calcolato sul resto delle risorse detratte le somme di cui alle lett. a), b), c), d)]*, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37);
- g) destinare le ulteriori restanti risorse per:
1. compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di cat. B, C e D (art. 36, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004), in misura percentuale non superiore al 13,48% (calcolato sul totale delle risorse del fondo) *[pari al 30,91%, calcolato sul resto delle risorse detratte le somme di cui alle lett. a), b), c), d)]* (totale comprensivo dell'eventuale finanziamento dell'istituto di cui al seguente punto 2);
 2. compensare le specifiche responsabilità di cui all'art. 36, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004, del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale dell'Amministrazione;
 3. finanziare le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.), in misura percentuale non superiore al 9,70% *[pari al 4,31% per indennità di turno e 5,39% per indennità di reperibilità]*;
 4. le attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1 aprile 1999 (rischio, disagio, maneggio valori,), in misura percentuale complessivamente non superiore al 3,78% *[pari al 3,38% per indennità di rischio e 0,40% per indennità di maneggio valori]*;
- h) destinare, prioritariamente, eventuali residui derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui alla lett. g), agli stessi istituti contrattuali nel caso di insufficienza della risorse destinate secondo il seguente ordine di priorità: n. 4, n. 3, n. 1 e n. 2. Gli eventuali ulteriori residui sono destinati come stabilito al successivo punto i);
- i) destinare eventuali residui generatisi a consuntivo ad ulteriore finanziamento della produttività individuale;
- j) destinare eventuali residui generatisi a consuntivo, dopo l'applicazione integrale del presente Contratto, al fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del CCNL 1° aprile 1999.

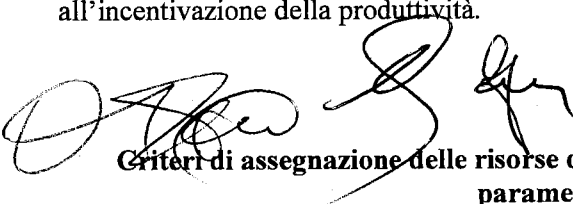
Art. 9

Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione (approvato con la D.C.S. n. 97 dell'8 agosto 2013). L'attribuzione dei

compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1 aprile 1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è, quindi, attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di attività correlate agli obiettivi contenuti nel PEG e di progetti specifici, anche intersettoriali, di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentralizzate disponibili è destinata al finanziamento della produttività del personale.
3. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PEG o nel PDO), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
 - b) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati, con criteri di rotazione e di norma senza cumulo di più progetti, dal Responsabile del Settore, sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori.
4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3. L'importo complessivo destinabile al finanziamento dei progetti di cui alla lett. b) del precedente comma 3 non può superare il 35% delle risorse decentralizzate complessive destinate all'incentivazione della produttività.



Art. 10

Criteri di assegnazione delle risorse destinate agli incentivi della produttività individuale e parametro di calcolo del premio

1. L'ammontare delle risorse destinate alla produttività individuale di cui all'art. 9, comma 3, lett. a), è assegnato a ciascun Settore in base ai seguenti criteri:
 - a) 40% in base al numero dei dipendenti in servizio in ciascun Settore;
 - b) 60% ripartito dal Segretario Generale, sentiti i Responsabili di Settore, in funzione della pesatura/rilevanza degli obiettivi.
2. Il premio individuale è calcolato applicando a ciascuna categoria i seguenti parametri: A parametro 1, B1 parametro 1,20, B3 parametro 1,35, C parametro 1,55, D1 parametro 1,75, D3 parametro 1,90.

Art. 11

Metodologia per la valutazione dei dipendenti per l'erogazione dell'indennità di produttività collettiva

1. Il sistema d'incentivazione del personale consiste nell'erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999 per come definiti dall'Amministrazione a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009.
2. Il sistema d'incentivazione del personale è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività, orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

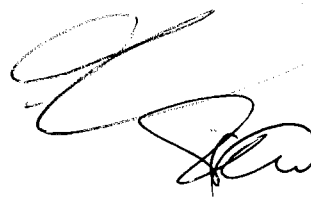
3. La metodologia prescelta per l'incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG) prevede la descrizione dettagliata delle azioni e delle variabili, in modo da favorire la comprensione, attribuire certezza alla gestione dell'istituto e limitare gli ambiti di discrezionalità che potrebbero generare situazioni di conflitto.
4. L'attribuzione del "budget iniziale" di produttività alle singole strutture prevede il seguente processo logico operativo:
 - a) attribuzione dei programmi e degli obiettivi alle strutture organizzative;
 - b) attribuzione delle risorse attraverso il "peso potenziale";
 - c) apprezzamento delle "variabili strutturali", della complessità e dell'importanza degli obiettivi e dei programmi (pesatura del NdV);
 - d) attribuzione del "budget iniziale" alle strutture;
 - e) fissazione della soglia minima di partecipazione alla prima ripartizione delle risorse (soglia di accesso);
 - f) fissazione della soglia minima per l'accesso al riparto delle economie derivanti dalla mancata attribuzione delle risorse (soglia di eccellenza);
 - g) verifica dello stato di attuazione degli obiettivi e quantificazione del "budget definitivo di struttura";
 - h) formulazione delle valutazioni di prestazione da parte dei responsabili delle strutture apicali;
 - i) ripartizione del "budget definitivo di struttura" tra i dipendenti sulla base dei fattori di valutazione di cui alla lett. h);
 - j) regole generali.

PROCESSO LOGICO OPERATIVO

- a) **Attribuzione degli obiettivi alle strutture organizzative**
 - All'inizio del periodo di valutazione, sulla base degli atti di indirizzo e di programmazione dettati dall'Amministrazione, sentiti i Responsabili delle strutture apicali, vengono definiti, in relazione al PEG, o analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione del Nucleo di Valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
 - Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.
- b) **Distribuzione delle risorse (40% importo destinato alla produttività) attraverso il "peso potenziale"**
 - Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare un'equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture apicali, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella, ricavati dal livello stipendiale previsto, per ogni posizione economica, dal CCNL sul nuovo ordinamento professionale del 31 marzo 1999.

Posizione economica	Peso posizione economica
A1	11.7
A2	12.1
A3	12.6
A4	12.8
A5	13.1
B1	12.9

B2	13.4
B3	14.4
B4	14.9
B5	15.4
B6	15.8
B7	16.0
C1	15.8
C2	16.6
C3	17.4
C4	17.8
C5	18.5
D1	18.1
D2	20.0
D3	23.6
D4	25.0
D5	26.0
D6	27.0



- Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
 - Personale con rapporto di lavoro part time: si opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
 - Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detraggono proporzionalmente da tale presenza teorica il mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).
- c) **Apprezzamento delle “variabili strutturali”, della complessità e dell'importanza degli obiettivi e dei programmi (60% importo destinato alla produttività)**
 - Le risorse per le “variabili strutturali”, la complessità e l'importanza dei programmi vengono ripartite a seguito di una valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione sulle variabili delle singole strutture organizzative e sui programmi attribuiti a ciascuna struttura, sulla base delle osservazioni prodotte da ciascun Responsabile in merito alle attività e agli obiettivi attribuiti in sede di pianificazione gestionale.
 - Il totale dei punteggi riportati da ciascuna struttura costituirà il “peso delle variabili strutturali e della complessità e importanza degli obiettivi e dei programmi”, che determinerà la quota di ripartizione del fondo spettante a ciascuna struttura in rapporto al totale dei pesi ottenuti.
- d) **Attribuzione del BUDGET INIZIALE alle strutture e definizione dell'incentivo potenziale di ciascun dipendente**
 - La ripartizione delle risorse tra le strutture dell'Amministrazione si otterrà sommando le quote ottenute da ciascuna struttura nella ripartizione dei fondi “di peso potenziale” (40%) e “degli obiettivi e dei programmi” (60%).
 - I Responsabili delle strutture, sulla base dei calcoli effettuati dal Settore che amministra il “Personale”, una volta avuta comunicazione del *budget* iniziale spettante alle strutture di competenza, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.



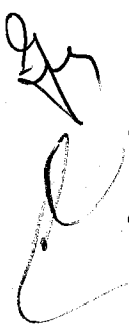

e) Fissazione della soglia minima di partecipazione alla prima ripartizione delle risorse (soglia di accesso)

- L'attività di valutazione dei dipendenti viene effettuata ricorrendo all'utilizzo di una scala che ha solo valori positivi. Pertanto, se non viene fissato un limite minimo di accesso si corre il rischio di polverizzare la distribuzione del salario accessorio e di assicurare la partecipazione alla "incentivazione" a tutti i dipendenti senza alcuna distinzione.
- Per questa ragione viene fissato un limite minimo al di sotto del quale l'attività svolta dal dipendente non si considera meritevole di partecipazione alla ripartizione delle risorse per la produttività.
- Tenendo conto che la valutazione di ciascun fattore può essere espressa con un valore compreso tra 0 e 10, pertanto i valori minimo e massimo ottenibili nella valutazione individuale sono rispettivamente 0 e 100, si stabilisce che la soglia minima è di 65.
- Le eventuali economie che derivano dalla mancata attribuzione del compenso ai dipendenti che non raggiungano la soglia minima rimangono nella disponibilità del settore di appartenenza e vengono ripartite tra i restanti dipendenti secondo i criteri del paragrafo seguente.

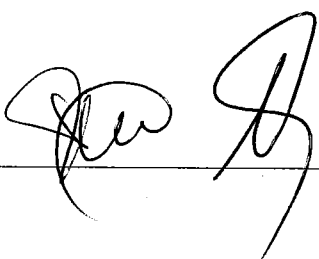
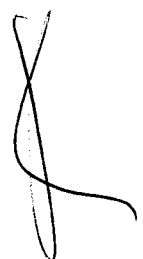
f) Fissazione della soglia minima per l'accesso al riparto delle economie derivanti dalla mancata attribuzione delle risorse (soglia di eccellenza)

- Nel caso in cui nella prima ripartizione delle somme all'interno del Settore si realizzino delle economie, le somme così ottenute vengono ripartite, in proporzione del punteggio riportato, senza alcun riferimento alla posizione della categoria economica, tra i dipendenti del Settore che abbiano ottenuto un punteggio non inferiore a 75.

g) Verifica dello stato di attuazione degli obiettivi e quantificazione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA

- 
- Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili delle strutture, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, a cura del Nucleo di Valutazione.
 - A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al *budget* iniziale.
 - Le economie risultanti dalla decurtazione dei *budget* iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi vanno in economia e non possono essere riportati in aumento delle risorse dell'anno successivo secondo la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999.
 - Il BUDGET DI STRUTTURA verrà erogato a partire dal 60% del valore di raggiungimento degli obiettivi e in proporzione alla percentuale di valutazione ricevuta.

h) Formulazione delle valutazioni di prestazione da parte dei Responsabili

- La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Responsabile che attribuirà un punteggio compreso tra un minimo di 0 e un massimo di 10 ai seguenti fattori di valutazione:
 - raggiungimento degli obiettivi;
 - impegno;
 - qualità delle attività svolte;
 - autonomia;
 - attenzione all'utenza;
- 
- 

- capacità di lavorare in gruppo;
 - aggiornamento;
 - capacità di applicare le competenze tecniche;
 - valutazione della posizione organizzativa.
- La somma dei pesi ottenuti da ciascun dipendente a seguito della valutazione di cui al punto e) viene definita “peso individuale” e rappresenta il valore con il quale ciascun dipendente concorre alla ripartizione del *budget* di Settore.
 - La scheda di valutazione di cui sopra è valida anche ai fini del sistema permanente di valutazione e dovrà essere consegnata al personale tassativamente entro il 20 del mese di febbraio.

i) Ripartizione del BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA tra i dipendenti

- Una volta definito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA per ciascun dipendente si provvederà al calcolo individuale di incentivazione in base a valori numerici raccolti che riguarderanno i seguenti elementi:
 - Peso di partecipazione (peso 30%): riferito al peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella tabella utilizzata per il calcolo del “peso potenziale” in fase di suddivisione delle risorse.
 - Giornate lavorate (peso 30%): equiparata a 100 la presenza convenzionale piena di 365 giorni annui per ogni dipendente, si detraranno proporzionalmente da tale presenza teorica tutte le assenze dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione dell’astensione obbligatoria dal lavoro per maternità;
 - Valutazione Individuale (peso 40%): attribuzione di un valore numerico alla valutazione delle prestazioni di ogni dipendente utilizzando la metodologia e le schede definite dal sistema permanente di valutazione.

k) Regole generali

- La singola scheda di valutazione delle prestazioni, dopo la sua compilazione a cura del Responsabile della struttura, dovrà essere oggetto di un incontro/colloquio con il dipendente interessato che potrà aggiungere le proprie osservazioni e dovrà apporre la propria firma per avvenuta conoscenza della valutazione.
- La valutazione dei programmi, sia in fase preventiva, per la determinazione del budget iniziale, che in fase consultiva, per la certificazione dei risultati ottenuti dalle strutture organizzative e contestuale determinazione del budget effettivo, è affidata al Nucleo di Valutazione, a cui inoltre è affidato il compito di verificare il rispetto dei criteri e della metodologia indicata e la necessaria informazione alle OO.SS..
- Al pagamento delle competenze spettanti ai dipendenti provvederà il Settore che amministra il “Personale” entro il mese di Marzo.
- Le regole per la conciliazione sono contenute nel sistema di valutazione in vigore nell’ente.

Art. 12

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d’innovazione

1. Per poter essere ammessi a finanziamento i progetti di innovazione debbono rientrare nelle seguenti tipologie:
 - a) Produzione di un nuovo servizio, o attività particolarmente qualificanti, o di un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità;

- b) Rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio preesistente (qualità, tempestività, efficienza...);
- c) Recupero di situazioni deficitarie determinate da fattori obiettivamente riscontrabili.
2. La validazione dei progetti presentati, rispetto alle tipologie sopra indicate, è effettuata dall'Amministrazione che, su proposta del Nucleo di Valutazione, dichiara l'ammissibilità al finanziamento, nel rispetto delle seguenti regole generali:
- a) All'inizio di ogni periodo di riferimento l'Amministrazione, tramite provvedimento del Segretario Generale, stabilisce un termine per la presentazione dei progetti da parte dei Responsabili delle strutture, al fine di procedere ad una valutazione complessiva degli stessi. Il termine, salvo casi del tutto eccezionali, non potrà essere fissato oltre il mese di marzo di ogni anno;
- b) Ciascuno dei progetti può interessare diverse strutture organizzative e i partecipanti saranno individuati preferibilmente con un criterio di rotazione;
- c) Il coinvolgimento del personale nei progetti e la loro attuazione non deve ostacolare l'attività ordinaria di routine del servizio;
- d) I contenuti dei progetti, una volta approvati e valorizzati, devono essere portati a conoscenza, a cura del Responsabile del Settore, dei partecipanti e comunicati alle organizzazioni sindacali per opportuna informazione;
- e) La liquidazione dei progetti portati a compimento sarà effettuata dal Settore che amministra il "Personale" entro trenta giorni dalla comunicazione e, comunque, dopo la valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, da parte del Responsabile che avrà cura di effettuare entro 15 giorni dalla effettiva chiusura del progetto, degli elementi necessari alla liquidazione (esiti della valutazione attribuita al singolo partecipante).
- f) I progetti approvati costituiscono elemento di valutazione aggiuntivo dei Responsabili delle strutture interessate rispetto agli obiettivi assegnati con il PEG nell'anno di riferimento. Pertanto, anche sulle risultanze di questi avviene la valutazione e quantificazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative.
3. La metodologia prevede le seguenti fasi:
- a) La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto è effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione ai Responsabili e secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO (valore espresso in punti da 1 a 20)	Punteggio Assegnato
Obiettivi tesi al recupero di situazioni deficitarie determinate da fattori obiettivamente riscontrabili e volti al mantenimento degli standard considerati soddisfacenti	Punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	Punti da 7 a 12	
Molto impegnativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi, erogati tramite strumenti di nuova introduzione)	Punti da 13 a 17	
Innovativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali dei servizi fino a raggiungere livelli di eccellenza in termini di prestazione dei servizi erogati)	Punti da 18 a 20	

Il punteggio che discende dalla pesatura degli obiettivi del progetto è uno degli elementi necessari per la valorizzazione complessiva del progetto.

- b) Valorizzazione dei benefici del progetto. Attraverso una griglia di “fattori generali di valutazione” i progetti vengono singolarmente valutati dal Nucleo di Valutazione al fine di collegare i benefici prodotti dal progetto per la struttura e il budget di incentivazione da correlare:

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	Punteggio relativo per ogni fattore generale di valutazione (valore espresso da punteggi da 0 a 5)	Peso di rilevanza (valore espresso da punteggi da 1 a 5) (*)	Valutazione ponderata	Valutazione massima attribuibile
innovazione tecnologica		3		15
riduzione dei costi		4		20
aumento delle entrate		4		20
miglioramento della qualità		5		25
riduzione dei tempi		4		20
realizzazione di un nuovo prodotto		3		15
recupero di situazioni deficitarie		4		20
Totale			—	135

- (*) I pesi di rilevanza saranno oggetto di appositi incontri preventivi con i sindacati nell'anno di riferimento nel corso dei quali potranno essere verificati ed eventualmente modificati.
 - Il valore dei benefici del progetto è costituito dall'incidenza del punteggio attribuito al progetto sul massimo valore che il progetto stesso può raggiungere (costituisce uno degli elementi necessari per la valorizzazione complessiva del progetto).
- c) Peso potenziale dei dipendenti inseriti nel progetto. Attribuzione di un peso potenziale dei dipendenti inseriti nel progetto (es. sulla base della categoria e posizione economica di sviluppo)

		Progetto con obiettivi di recupero di situazioni deficitarie (peso da 1 a 6)	Progetto con obiettivi mediamente impegnativi (peso da 7 a 12)	Progetto con obiettivi molto impegnativi (peso da 13 a 17)	Progetto con obiettivi innovativi (peso da 18 a 20)
Posizioni economiche	A1	5.9	11.7	19.0	24.7
	A2	6.0	12.1	20.6	26.8
	A3	6.3	12.6	21.4	27.8
	A4	6.4	12.8	21.8	28.4
	A5	6.6	13.1	22.3	29.0
	B1	6.5	12.9	21.9	28.5
	B2	6.7	13.4	22.8	29.6
	B3	7.2	14.4	24.5	31.9
	B4	7.5	14.9	25.3	32.9

B5	7.7	15.4	26.2	34.1
B6	7.8	15.8	26.6	34.8
B7	8.0	16.0	27.2	35.4
C1	7.9	15.8	26.9	35.0
C2	8.3	16.6	28.2	36.7
C3	8.7	17.4	29.6	38.5
C4	9.0	18.0	31.0	40.0
C5	9.3	18.5	31.5	41.0
D1	9.1	18.1	30.8	40.0
D2	10.0	20.0	34.0	44.2
D3	11.8	23.6	40.1	52.1
D4	12.5	25.0	42.5	55.3
D5	13.5	27.0	45.9	59.7
D6	15.0	30.0	49.9	64.7

- Dalla utilizzazione della tabella si ricava il peso complessivo potenziale del progetto in funzione del numero degli addetti al progetto medesimo.
- d) Valorizzazione del tempo necessario alla realizzazione del progetto. Nella valorizzazione dell'importo del progetto viene considerato in fattore "ore complessive di lavoro degli addetti al progetto" che viene espresso, dal Responsabile, in n. di ore/uomo previste.
- e) Valutazione dei risultati del progetto. Definizione del *budget* finale del progetto ricalcolato sulla base della percentuale di realizzazione del progetto (collegamento con la valutazione della struttura e documentato dallo scostamento tra i valori e le dimensioni preventivate da quelle conseguite);
- La Valutazione dei risultati del progetto è effettuata dal Nucleo di Valutazione e dovrà tenere conto della percentuale di raggiungimento del risultato ed il conseguente livello di soddisfazione è espresso nelle seguenti fasce percentuali:
 - nessuna incentivazione se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è uguale o minore al 50%;
 - riduzione del budget di progetto al 75% se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è compresa tra 51% e 74%;
 - utilizzazione dell'intero budget di progetto se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è superiore al 74%;
- f) Step di verifica intermedia. Si provvederà all'effettuazione di almeno due verifiche intermedie (es. dopo 4 e 8 mesi dall'inizio del progetto) con in partecipanti del progetto nel corso dei quali viene loro comunicato, da parte del responsabile, lo stato di realizzazione dell'obiettivo e lo stato dell'apporto individuale.
- g) Valutazione della partecipazione al progetto. La Valutazione dell'apporto dato dai dipendenti alla realizzazione del progetto è effettuata, a cura del Responsabile, in base alle seguenti voci:
- **responsabilità**, che viene espressa dal responsabile con un valore compreso tra 0 e 15 e misura il grado di coinvolgimento del dipendente dal punto di vista del coordinamento delle iniziative e dell'adozione di atti e provvedimenti;
 - **partecipazione**, che viene espressa dal responsabile con un valore compreso tra 0 e 15 e misura il livello di impegno espresso dal dipendente nella realizzazione degli obiettivi previsti dal progetto.

- Il risultato ottenuto dalla somma delle valutazioni numeriche sopra definite viene definito “peso di partecipazione individuale” e rappresenta il valore numerico con il quale ciascun dipendente concorre, in proporzione, alla suddivisione del fondo relativo di progetto.
- h) Valorizzazione degli incentivi individuali. La valorizzazione degli incentivi individuali previsti per i singoli partecipanti, a cura del Responsabile, viene effettuata secondo i seguenti parametri:

Nominativo dipendente	Posizione Economica	(A) Tipo di responsabilità (espressa con punteggio da 1 a 15)	(B) Grado di partecipazione (espresso con punteggio da 1 a 15)	Totale punteggio individuale di partecipazione (A+B)	Incentivo individuale
1)					
2)					
3)					
4)					
5)					
6)					
Totale					

- Il calcolo dell'incentivo individuale avviene utilizzando la sottostante formula di riparto, con la quale prima si calcola il coefficiente e poi si moltiplica il punteggio raggiunto da ogni singolo partecipante per il coefficiente medesimo.

Coefficiente: Budget definito del progetto / Sommatoria punteggi di partecipazione dei dipendenti

Incentivo individuale: Punteggio individuale di partecipazione x coefficiente

CAPO II

LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 13

Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale, rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, non superiore comunque al 50%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla vigente metodologia di valutazione.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle riclassificazioni previste dall'art. 7 del CCNL del 31 marzo 1999.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31 marzo 1999 e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) la ripartizione del fondo per le progressioni economiche orizzontali è effettuata per Categoria applicando i seguenti parametri: Categoria A: 21%, Categoria B: 22,9%, Categoria C: 25,3%, Categoria D: 30,8%;

- b) ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesta come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di 24 mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei 24 mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra Amministrazione del comparto;
- c) 1
a scheda di valutazione deve essere compilata a cura del Responsabile del Settore presso il quale il dipendente è stato assegnato in misura prevalente nell'anno di valutazione;
- d) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
- e) 1
a graduatoria formulata, sulla base dei criteri del presente articolo, dal Settore che amministra il "Personale" è resa pubblica con l'indicazione del termine entro il quale potrà essere presentato ricorso;
- f) p
per i criteri di valutazione si fa riferimento alle schede di valutazione (tabelle Peo 1, Peo 2, Peo 3, Peo 4) allegate al presente CCDI come parte integrante e sostanziale;
- g) a
ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione sufficiente (superiore a 60/100) fino ad esaurimento dei posti disponibili per ciascuna posizione economica;
- h) a
la parità di punteggio è considerata prevalente la voce che si riferisce al "risultato conseguito". In caso di ulteriore parità di punteggio precede l'anzianità di servizio, in caso di ulteriore parità viene considerata prevalente la minore età;
- i) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima:
- a. dell'80% per la categoria D, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente effettuate nell'Ente ai fini dell'erogazione della produttività o della retribuzione di risultato per coloro che sono stati incaricati di posizione organizzativa;
 - b. del 70% per la categoria B e C, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente effettuate nell'Ente ai fini dell'erogazione della produttività;
 - c. del 60% per la categoria A, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente effettuate nell'Ente ai fini dell'erogazione della produttività;
- j) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- k) gli esiti della valutazione riportati nella scheda individuale sono notificati a ciascun dipendente;
- l) ogni dipendente può prendere visione di tutta la documentazione relativa al procedimento presso il settore di assegnazione e, con l'eventuale presenza del proprio Rappresentante sindacale, avere un contraddittorio con il proprio Responsabile. Può presentare ricorso al Segretario Generale prima di attivare eventuali altre procedure di ricorso giurisdizionale. Sul ricorso presentato dal dipendente, il Segretario Generale deciderà entro 15 giorni;
- m) acquisite tutte le schede di valutazione, entro e non oltre 60 giorni, il Settore che amministra il "Personale" predispone la graduatoria di merito per singola posizione economica e la determina di approvazione della stessa, che devono essere trasmesse, entro il mese successivo alla ricezione, al Settore "Finanze" per l'erogazione dell'intero valore economico previsto per la posizione economica di sviluppo acquisita;
- n) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui sono approvate le graduatorie.

CAPO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ E RESPONSABILITÀ

Art. 14

Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che svolge, in modo diretto e continuativo, prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Amministrazione ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/1983, ed è corrisposta, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, al personale impiegato dei seguenti servizi:
 - a) Prestazioni di lavoro tecnico-manutentivo (Operai, Capi Operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore);
 - b) Inumazione ed esumazione di salme;
 - c) Prestazioni di lavoro che comportano l'uso di scale, autoscale e cestelli;
 - d) Prestazioni di lavoro su impianti elettrici in tensione;
 - e) Prestazioni che comportano l'impiego di motocompressori, trincee, mole, decespugliatori e attrezzi similari;
 - f) Prestazioni di lavoro che comportano la movimentazione di carichi pesanti e/o voluminosi;
 - g) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - h) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - i) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani;
 - j) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti;
 - k) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;
 - l) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
2. Il pagamento dell'indennità, pari ad euro 30,00 per massimo 26 giornate mensili di esposizione a "rischio", è disposto ogni semestre, previa certificazione del Responsabile del Settore presso cui il personale addetto presta servizio attestante le condizioni di cui al comma 1, dal Settore che amministra il "Personale" per i giorni di effettiva presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

Art. 15

Indennità di maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera, proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. Il pagamento dell'indennità di maneggio valori è disposto, a consuntivo dell'esercizio di riferimento, non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo, previa certificazione del Responsabile del Settore presso cui il personale addetto presta servizio attestante le condizioni di cui al comma 1, dal Settore che amministra il "Personale" per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
3. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
 - a) Economo e/o addetto al servizio di economato;
 - b) Polizia Municipale – Ufficio incasso dei proventi contravvenzionali;
 - c) Servizi demografici.
5. L'indennità sarà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
 - a) euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
 - b) euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 7.746,85 a Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
 - c) euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento.

Art. 16

Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (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.
2. L'indennità di disagio, di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziata da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
3. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.
4. Il pagamento dell'indennità prevista dal presente articolo è disposto, a consuntivo dell'esercizio di riferimento, non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo, previa certificazione del Responsabile del Settore presso cui il personale addetto presta servizio attestante le condizioni di cui al comma 1, dal Settore che amministra il "Personale" per i giorni di effettiva presenza in servizio e per l'effettivo esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.
5. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:
 - a)

Orario di lavoro con una o

più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (personale del servizio di trasporto scolastico, custodi, ...): Euro 30,00 per massimo 26 giornate mensili di attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Art. 17

Turno

L'Amministrazione, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire

turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Amministrazione.
2. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
3. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno s'intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
4. Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c), del CCNL 14 settembre 2000;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c), del CCNL 14 settembre 2000;
 - c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c), del CCNL 14 settembre 2000;
5. Il pagamento dell'indennità prevista dal presente articolo è disposto, a consuntivo dell'esercizio di riferimento, non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo, previa certificazione del Responsabile del Settore presso cui il personale addetto presta servizio attestante le condizioni di cui ai commi precedenti, dal Settore che amministra il "Personale"
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Art. 18 Reperibilità

1. L'Amministrazione, in relazione alle proprie esigenze organizzative o funzionali, può istituire il servizio di pronta reperibilità, la cui remunerazione è raddoppiata in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Amministrazione assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il dipendente in reperibilità, a chiamata, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nel tempo massimo di 30 minuti. In caso di indisposizione o per altri motivi che non permettono la disponibilità del dipendente interessato al pronto intervento, la prevista indennità di reperibilità non è corrisposta. In caso di assenza dal servizio, l'indennità di reperibilità non è dovuta.
3. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
4. Il pagamento dell'indennità prevista dal presente articolo è disposto, a consuntivo dell'esercizio di riferimento, non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo, previa certificazione del Responsabile del Settore presso cui il personale addetto presta servizio attestante le condizioni di cui ai commi precedenti, dal Settore che amministra il "Personale"

Art. 19

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trova applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31 marzo 1999, debbano intendersi la responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria ovvero la responsabilità di procedimenti complessi sotto il profilo quali-quantitativo.
2. Il compenso potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al CCNL 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.
3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, devono definire le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento di affidamento o revoca delle specifiche responsabilità è contestualmente trasmessa, per conoscenza, al Settore che amministra il "Personale". In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità. La mobilità interna tra Settori comporta la decadenza automatica dalla posizione di specifica responsabilità.
4. Questa indennità è erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'Amministrazione tra i vari Settori. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i settori dell'Amministrazione è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna, effettuata dal Segretario Generale presso i Responsabili di Settore, ai fini del rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo.
5. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:
 - a) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal Responsabile di Settore;
 - b) Responsabilità per coordinamento, formalmente affidato dal Responsabile di Settore;
 - c) Responsabilità di procedimenti semplici;
 - d) Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
 - e) Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
 - f) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara o concorso;
 - g) Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di media complessità e/o responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
 - h) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi, conferenza dei Responsabili, ecc.);
 - i) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;

- j) Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del Responsabile di Settore.
6. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 2.200,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:
- a) Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 500,00 euro;
 - b) Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.000,00 euro;
 - c) Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.700,00 euro;
 - d) Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 8 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.200,00 euro.
7. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a *part time* in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i Responsabili di Settore, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità, superiori a 90 giorni, non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
8. La liquidazione dell'indennità è disposta dal Settore che amministra il "Personale", a consuntivo dell'esercizio di riferimento, non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo, dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, da parte del Responsabile del Settore presso cui il personale addetto presta servizio, circa l'effettiva assunzione della responsabilità ed il grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati, in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.
9. Con decorrenza dalla data di entrata in vigore del presente contratto cessano di avere efficacia tutti gli atti di affidamento di compiti che comportano specifiche responsabilità adottati secondo le norme del previgente contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 20

Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31 marzo 1999

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31 marzo 1999, debbano intendersi la responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio), l'affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi, il coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità), l'incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa nei casi di assenza o impedimento del titolare o lo svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31 marzo 1999, previste dall'art. 17 del CCNL 1 aprile 1999.
3. Il compenso potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al CCNL 31 marzo 1999), siano espressive dell'**assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate**

nel contesto produttivo dell'Amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

4. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, devono definire le responsabilità assegnate al personale. Copia del provvedimento di affidamento o revoca delle specifiche responsabilità è contestualmente trasmessa, per conoscenza, al Settore che amministra il "Personale". In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
5. Questa indennità è erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, **per come ripartito dall'Amministrazione tra i vari Settori**. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i settori dell'Amministrazione è effettuata sulla base di una **preventiva ricognizione interna, effettuata dal Segretario Generale presso i Responsabili di Settore, ai fini del rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo**.
6. I compiti che comportano specifiche responsabilità, formalmente attribuite dal Responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale al personale della categoria D, sono i seguenti:
 - a) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);
 - b) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi;
 - c) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);
 - d) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi;
 - e) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
7. Il compenso spettante per i compiti previsti al comma precedente sono i seguenti:
 - a) Euro 2.500,00 annue se ricorrono tutte le condizioni previste al comma precedente;
 - b) Euro 2.000,00 annue se ricorrono almeno 4 delle condizioni previste al comma precedente;
 - c) Euro 1.500,00 annui se ricorrono almeno 3 delle condizioni previste al comma precedente.
8. La liquidazione dell'indennità è disposta dal Settore che amministra il "Personale", a consuntivo dell'esercizio di riferimento, non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo, dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, da parte del Responsabile del Settore presso cui il personale addetto presta servizio, circa l'effettiva assunzione della responsabilità ed il grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. L'indennità prevista dal presente articolo non è corrisposta per i periodi di assenza, superiori ad 1 mese, diversi dalle ferie.
9. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a *part time* in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
10. Con decorrenza dalla data di entrata in vigore del presente contratto cessano di avere efficacia tutti gli atti di affidamento di compiti che comportano specifiche responsabilità adottati secondo le norme del previgente contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 21

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Amministrazione, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
 - b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. L'individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del 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 di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1° aprile 1999 se queste comprendano le medesime attività.
3. Il compenso, nella misura di € 300 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:
- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici.
4. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui ai precedenti articoli 19 e 20 del presente contratto.
5. La liquidazione dell'indennità è disposta dal Settore che amministra il "Personale", a consuntivo dell'esercizio di riferimento, non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo, dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità, da parte del Responsabile del Settore presso cui il personale addetto presta servizio, circa l'effettiva assunzione della responsabilità ed il grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.

Art. 22

Modalità e criteri delle forme di incentivazione di cui agli artt. 92 e 93 del D.Lgs. 163/2006, artt. 13 e 13-bis del D.L. 90/2014 ed art. 113 del D.Lgs. 50/2016

- 1. La ripartizione delle risorse di cui agli artt. 92 e 93 del D.Lgs. 163/2006, agli artt. 13 e 13-bis del D.L. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014 ed all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, avviene con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata e assunti in un regolamento adottato dall'Amministrazione.
- 2. Con riferimento al periodo di vigenza dell'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 (dal 1° luglio 2006 al 24 giugno 2014) le risorse di cui al comma 1 alimentano il "fondo incentivi per la progettazione" e sono ripartite tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori, con le modalità e i criteri previsti dall'ultimo comma del presente articolo.
- 3. Con riferimento al periodo di vigenza degli artt. 13 (dal 25 giugno 2014 al 18 agosto 2014) e 13-bis del D.L. 90/2014 (dal 19 agosto 2014 al 18 aprile 2016), le risorse di cui al comma 1 alimentano il "fondo per la progettazione e l'innovazione". L'80 per cento delle risorse del suddetto fondo è ripartito, per ciascun'opera o lavoro tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori, con le modalità e i criteri previsti dall'ultimo comma del presente articolo. Il restante 20 per cento delle risorse finanziarie del "fondo per la progettazione e l'innovazione" è destinato all'acquisto da parte dell'Amministrazione di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa per centri di

costo nonché all'ammodernamento e all'accrescimento dell'efficienza dell'Amministrazione e dei servizi ai cittadini.

4. Con riferimento al periodo di vigenza dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 (dal 19 aprile 2016) le risorse di cui al comma 1 alimentano il "fondo incentivi per funzioni tecniche". L'80% per cento del suddetto fondo è ripartito, per ciascun'opera o lavoro, servizio, fornitura, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate all'art. 113, comma 2, del citato del D.Lgs. 50/2016, nonché tra i loro collaboratori, con le modalità e i criteri previsti dall'ultimo comma del presente articolo. Il restante 20 per cento delle risorse finanziarie del "fondo incentivi per funzioni tecniche", ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata è destinato all'acquisto da parte dell'Amministrazione di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli. Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.
5. Le modalità e criteri delle forme di incentivazione di cui al presente articolo sono fissati dall' *"Accordo per la ripartizione dell'incentivo di cui agli artt. 92 e 93 del D.Lgs. 163/2006, artt. 13 e 13-bis del D.L. 90/2014 ed art. 113 del D.Lgs. 50/2016"*, allegato al presente contratto per costituirne parte integrante e sostanziale.

Art. 23

Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione con i criteri e le modalità previste nello specifico regolamento di Amministrazione.

TITOLO IV

ALTRE DISPOSIZIONI

CAPO I

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 24

Norma di principio

1. Sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.
2. Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 25

La 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.
3. A ciascun lavoratore è intestato un conto personale.

Art. 26

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.
4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 27

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. L'attuale situazione del personale a tempo indeterminato in servizio consta di un numero di dipendenti part-time ampiamente inferiore rispetto al 25% previsto quale tetto massimo dal CCNL.
2. Le parti concordano che sarà previsto un ulteriore incremento del 10% nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° livello che siano:
 - a) in gravi condizioni di salute;
 - b) con gravi situazioni di disagio.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

CAPO II

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 28

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 del 1° aprile 1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori è destinata la quota parte del 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Amministrazione, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua.

Art. 29

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 30

Servizi minimi essenziali

1. L'Amministrazione, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/1990 e n. 83/2000 e dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, saranno individuati da successivo accordo sulle relazioni sindacali.

Art. 31

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato annualmente dall'Amministrazione – il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.
2. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto ai servizi di assistenza al Consiglio e alla Giunta, i dipendenti a tempo indeterminato degli uffici di *staff* degli organi di governo e l'autista del Sindaco.
3. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, commi 2, 3 e 4.

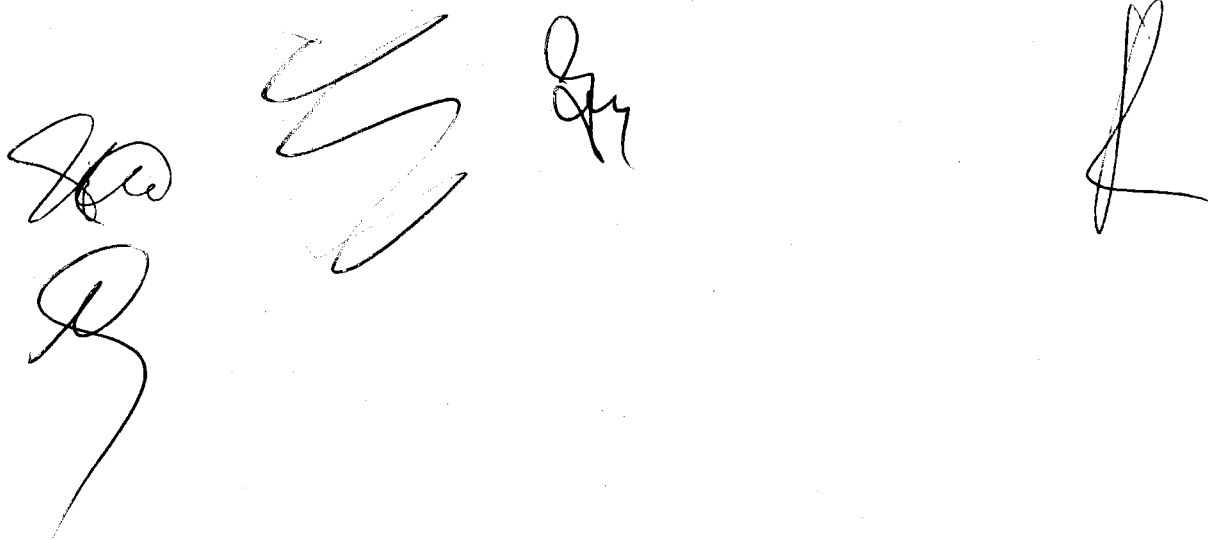
CAPO IV

NORME FINALI

Art. 32

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. 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 o modifica e sottoscrizione di un nuovo contratto.
3. Il presente contratto sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., 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.



2