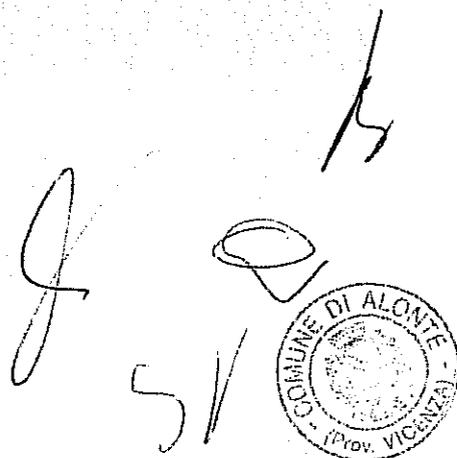


COMUNE DI ALONTE
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2018 – 2020
E ALLEGATO PER LA RIPARTIZIONE
DEL FONDO 2018




Premesso che a conclusione delle trattative in data 26.11.2018 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivevano l'ipotesi di accordo collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il triennio 2018-2020 e allegato per la ripartizione del Fondo 2018, il Revisore dei Conti con parere prot. n. 4703 del 03.12.2018, presa visione dell'ipotesi predetta e della relazione illustrativa tecnico-finanziaria predisposta dal responsabile del servizio finanziario prot. 4645 del 27.11.2018, esprimeva parere positivo in merito alla compatibilità degli oneri conseguenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio dell'ente, e che con propria deliberazione n. 62 del 03.12.2018, dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi di legge, previa verifica dell'ipotesi di accordo e ritenuta compatibile con gli indirizzi forniti alla delegazione trattante di parte pubblica, la Giunta Comunale autorizzava il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva l'Accordo decentrato; tutto ciò premesso, a seguito di regolare convocazione della delegazione sindacale, in data 10.12.2018 alle ore 15:00, presso la Residenza Municipale del Comune di Alonte, ha avuto luogo l'incontro tra:

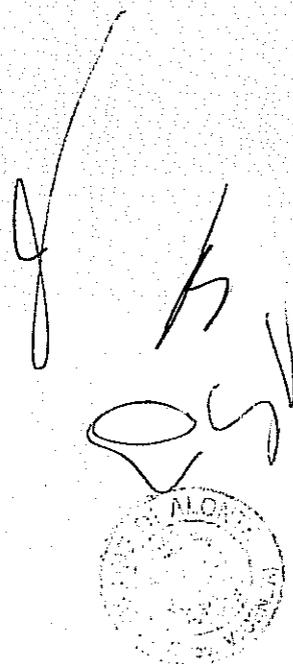
- *la delegazione di parte pubblica:*

Dr. Giuseppe Taibi, Presidente	presente
Arch. Andrea Dovigo, componente	presente

- *la delegazione di parte sindacale:*

Giuseppe Bonato, R.S.U. aziendale	presente
Sig. Renato Lanaro - Organizzazione Sindacale Territoriale CISL FPS	presente
Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL FP	assente
Organizzazione Sindacale Territoriale UIL FPL	assente
Organizzazione Sindacale Territoriale CSA FIADEL	assente
Organizzazione Sindacale Territoriale DICCAP SULPM	assente

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica apre i lavori ringraziando i convenuti e la rappresentanza sindacale per la partecipazione al presente incontro regolarmente riconvocato.



The image shows a handwritten signature in black ink, followed by a circular official stamp. The stamp contains the text 'ALONTE' at the top and 'COMUNE' at the bottom, with some illegible text in the center. The signature appears to be that of the President of the public delegation.

INDICE:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - Disposizioni generali

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

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

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

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

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

CAPO III - Progressione economica orizzontale

- Art. 8 - Criteri generali

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

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

CAPO V - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 13.1 - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997
- Art. 13.2 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) CCNL
- Art. 13.3 - Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2001

CAPO VI - Performance e Premio individuale

- Art. 14 - Utilizzo delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi
- Art. 15 - Disciplina della performance organizzativa e del premio individuale
- Art. 15 bis - Performance e premio collettivo
- Art. 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

- Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 18 - Reperibilità
- Art. 19 - Turnazioni
- Art. 20 - Lavoro straordinario e Banca delle ore
- Art. 21 - Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 22 - Orario multiperiodale



CAPO II - Discipline Particolari

Art. 23 - Personale comandato o distaccato

Art. 24 - Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e in Convenzione

Art. 25 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 26 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 27 - Lavoro somministrato

Art. 28 - Personale che può usufruire della pausa per il pranzo o al termini del servizio

CAPO III - Welfare integrativo

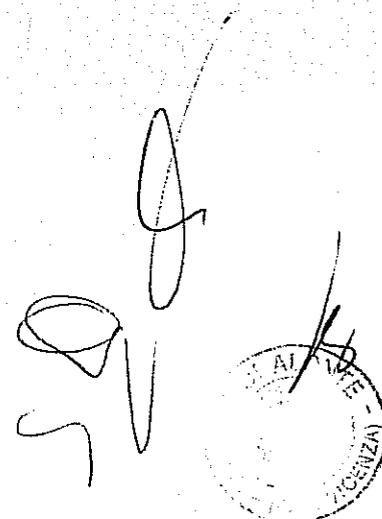
Art. 29 - Le attività del "welfare integrativo"

CAPO IV - Disposizioni Finali

Art. 30 - Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 31 - Innovazioni tecnologiche

Art. 32 - Clausola finale



Handwritten signature and circular stamp. The stamp contains the text "ALME" and "LICENZA".

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 5/12/2013 ;
 - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

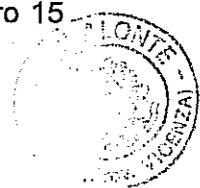
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2020, fatto salvo per gli istituti per i quali i singoli articoli prevedono una diversa decorrenza;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese di maggio.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che la delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere incontri mediante richiesta unitaria e/o disgiunta, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione al fine di verificare lo stato di attuazione del presente contratto.
2. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.



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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento e/o al mantenimento degli standard dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione possono essere stanziati annualmente con apposito atto dell'Amministrazione.
3. Il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere variato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincolo sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse stanziate.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite nell'Allegato A del presente contratto.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:



- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/planificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o collettivi e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, nonché qualità della prestazione, rilevata dai comportamenti professionali;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
3. Le progressioni economiche orizzontali decorrono dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

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

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and the initials 'S' and 'B'.

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile P.O.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Ogni qualvolta gli strumenti di premialità di cui all'articolo 6 del presente CCDI rechino, come parametro di riferimento ai fini della quantificazione delle spettanze, la presenza in servizio ovvero prevedano l'applicazione di una trattenuta a qualsiasi titolo in caso di assenza dal servizio, non si considerano, ai predetti fini, quali assenze le seguenti fattispecie: "infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività sopresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, congedi per le donne vittime di violenza., ed ogni altro permesso di cui si fa riferimento all'articolo 33 del CCNL 21/05/2018
10. Tutte le disposizioni riportate dall'articolo 9 all'articolo 14 e dell'articolo 15 bis si applicano dal 1 gennaio 2019 in considerazione del fatto che la data di stipula del CCNL e del presente CCDI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina. In particolare, per ciò che concerne l'articolo 10, la disposizione viene rinviata al 1^a Gennaio 2019, esclusivamente per la parte che concerne la misura dell'indennità. Per il periodo compreso tra il 22 Maggio 2018 ed il 31 dicembre 2018 la misura dell'indennità è stabilita dall'Allegato B, mentre per il periodo compreso tra il 1^a Gennaio ed il 21 Maggio 2018 rimane applicabile il previgente CCDI.

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

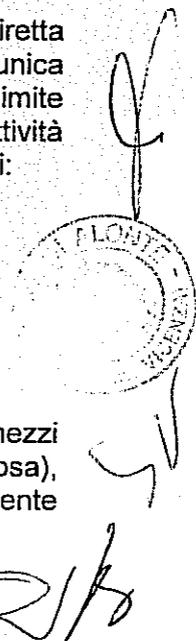
1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, entro il limite minimo e massimo previsti dall'art. 70 bis del CCNL, secondo il peso attribuito all'attività svolta dai singoli dipendenti coinvolti sulla base della seguente valorizzazione dei criteri:

A) Effettiva incidenza delle causali:

➤ RISCHIO - punti 3

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;



A circular stamp of the company 'S.P.A. FLOWE' is visible on the right side of the page, along with a handwritten signature and initials.

b) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

➤ **DISAGIO:** punti 3

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

➤ **MANEGGIO VALORI:** massimo punti 3

- a) fino ad € 1.500,00 mensili punti 2;
- b) oltre € 1.500,00 mensili punti 3;

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività come segue.

B) Caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali del Comune con non rilevanti disagi socio economici, di limitate dimensioni strutturali: coefficiente 0,9

C) Caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali del Servizio:

- Settore con competenze in materia di manutenzioni ambientali e tecniche: **coefficiente 0,6**
- Settore con competenze in materia di gestione e maneggio valori: **coefficiente 0,6**
- Settore con competenze in materia di attività amministrative/culturali: **coefficiente 0,5**
- Settore con competenze in materia di tutela sociale: **coefficiente 0,6**

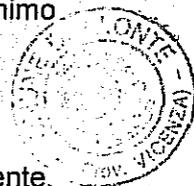
Il peso attribuito è pari al prodotto dei 3 coefficienti. Il prodotto dei coefficienti viene tradotto in valore monetario equivalente (per esempio se il prodotto è 1,08, spetterà 1,08 al giorno e così via)

3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo € 10,00 al giorno), per i giorni di effettivo svolgimento delle attività). In ogni caso, la misura dell'indennità corrisposta non può essere inferiore ad 1 euro al giorno.

4. L'indennità di cui al presente articolo, per la componente relativa al rischio, è erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento dell'attività indennizzata, con equivalenza tra il prodotto dei coefficienti e la traduzione in Euro, salvo conguaglio alla fine dell'anno, sulla base degli importi destinati in sede annuale e tenuto conto del valore minimo stabilito dall'articolo 70 bis del CCNL.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il



Handwritten initials and a small circle at the bottom right of the page.

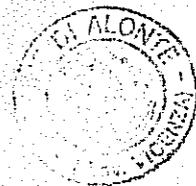
suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. Invece, per la categoria B, costituisce specifica responsabilità anche la semplice attribuzione della responsabilità di un procedimento.
3. Le fattispecie di specifiche responsabilità alle quali il Responsabile P.O. e la Conferenza dei Responsabili di Servizio dovranno essere pesate sulla base dei seguenti criteri, a seconda che i procedimenti assegnati comportino:
- a) Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990 (Cat. B);
 - b) Alla specifica responsabilità assegnata afferiscono obiettivi-piani di attività del PEG-Piano delle Performance perseguiti dal singolo dipendente in condizioni di autonomia organizzativa (CAT. B, C e D);
 - c) Sostituzione temporanea del Responsabile di Servizio con attività rilevanza interna o esterna (Cat. C e D);
 - d) L'attribuzione della responsabilità comporta la necessità di svolgere, in condizioni di autonomia, istruttorie particolarmente complesse ed intrattenere rapporti con utenza particolarmente qualificata (per es professionisti) (Cat. C e D);
 - e) Il procedimento comporta la responsabilità dell'elaborazione di decisioni di particolare rilevanza, quali l'elaborazione di proposte di provvedimenti (a titolo esemplificativo, atti di programmazione) (Cat. C e D);
4. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio, che effettua la pesatura delle posizioni di responsabilità e stabilisce il numero massimo delle posizioni spettanti a ciascuna area, applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità". L'atto di attribuzione della Responsabilità e della conseguente indennità è di competenza del singolo responsabile di servizio che vi procede e stabilisce l'indennità sulla base della pesatura effettuata dalla Conferenza.
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

**Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL)**

Categorie B	Max punti n. 20
1) Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990	Punti 15
2) Alla specifica responsabilità assegnata afferiscono obiettivi-piani di attività del PEG-Piano delle Performance perseguiti dal singolo dipendente in condizioni di autonomia organizzativa	Punti 5



Categorie C e D	Max punti n. 30
1) Sostituzione temporanea del Responsabile di Servizio con attività rilevanza interna o esterna	Punti 15
2) L'attribuzione della responsabilità comporta la necessità di svolgere, in condizioni di autonomia, istruttorie particolarmente complesse ed intrattenere rapporti con utenza particolarmente qualificata (per es professionisti)	Punti 10
3) Alla specifica responsabilità assegnata afferiscono obiettivi-piani di attività del PEG-Piano delle Performance perseguiti dal singolo dipendente in condizioni di autonomia organizzativa	Punti 5

Il peso della responsabilità attribuita dipende dalla circostanza che la stessa integri uno o più delle fattispecie di cui alla tabella precedente.

Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- A) somma a disposizione
- B) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti.
- C) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: $A/B \cdot C$

6. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
10. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
11. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
14. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 14 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

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



- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
 3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe ed elettorale, con delega completa;
 - € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe ed elettorale, con delega parziale;
 - € 300,00 al Responsabile dei Tributi.
 4. Le fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.
 5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
 6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
 7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

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

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

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

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

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19



[Handwritten signature]

- del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;
 3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Articolo 14 - Utilizzo delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla incentivazione alla produttività e miglioramento dei servizi vengono distribuite per compensare il raggiungimento degli obiettivi che l'Amministrazione dovrà definire in via preventiva nel Piano della Performance o in altri provvedimenti amministrativi ad esso collegati e comunicare alle parti sindacali e dipendenti.
2. Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:
 - a) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati ("cosa è stato fatto"); "Performance organizzativa";
 - b) i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è stato fatto"). "Performance individuale".
3. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione del premio individuale e collettivo non sono considerate le assenze relative a: infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, congedi per le donne vittime di violenza.
5. La liquidazione di tutti i premi incentivanti avverrà a consuntivo di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo, secondo i criteri e le procedure previste dal CCDI vigente.

Art. 15 - Disciplina della performance e del correlato premio individuale

1. La quota del Fondo per le risorse decentrate destinata alla performance individuale viene stabilita annualmente in relazione a quanto previsto in sede di contrattazione decentrata dei criteri per la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, comunque in misura non inferiore al 30 % alla somma delle somme di parte stabile non utilizzate e della parte variabile.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce applicazione degli articoli 68 e 69 del CCNL del 21.05.2018.
3. In sede di approvazione del Piano delle Performance, la Giunta comunale, definisce in termini percentuali, il "budget di settore", ossia la quota di premio complessivo spettante ad ogni singola area nell'ambito della quota destinata alla produttività individuale. Il budget assegnato a ciascuna area dipende da due fattori di remunerazione:
 - complessità degli obiettivi assegnati;
 - profilo di inquadramento delle unità di personale;
4. A conclusione del periodo di valutazione, viene definita la percentuale complessiva di conseguimento degli obiettivi, per ciascun settore e attribuita, in proporzione percentuale, la quota di "budget" corrispondente, avendo cura di destinare al fondo le eventuali somme non utilizzate. In caso di obiettivi intersettoriali, l'obiettivo viene considerato autonomamente per ciascuna area che concorre al raggiungimento dell'obiettivo stesso.
5. In conformità con le prescrizioni normative e nel rispetto degli accordi negoziali, il Comune di Alonte riconosce a ogni dipendente la possibilità di concorrere alla ripartizione delle somme di cui all'articolo precedente, a titolo di premialità.
6. Le somme richiamate al comma precedente sono erogate solo a seguito dell'effettivo conseguimento degli standard attribuiti a ciascun servizio.



7. Le predette somme del budget di settore vengono ripartite tra i dipendenti, in proporzione al punteggio conseguito, a seguito della valutazione espressa da ciascun responsabile di servizio, secondo la disciplina prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance, che tiene conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi conseguiti dall'Area di appartenenza e della valutazione dei comportamenti organizzativi e professionali.
8. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
 - viene definita una quota di maggiorazione, destinata a remunerare la maggiorazione della produttività individuale del personale di cui al punto successivo, pari al 30% del valore medio pro-capite della medesima somma attribuito al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari ad una unità;
 - A parità di punteggio è preferito il dipendente che risulta aver il punteggio più elevato nell'anno di valutazione precedente;
 - In caso di ulteriore parità, viene preferito il soggetto che è stato destinatario del premio per ultimo ed, in subordine, quello con meno anzianità di servizio.
9. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

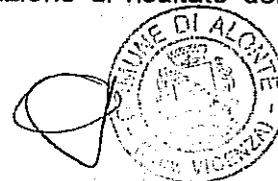
Articolo 15 bis - Performance e premio collettivo

1. La quota che residua dopo l'utilizzo delle somme destinate al premio individuale è destinata a remunerare la performance organizzativa secondo i criteri che seguono.
2. Le somme sono ripartite tra le Aree sulla base del medesimo criterio di cui all'articolo precedente.
3. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa, per la distribuzione all'interno dell'Area, si tiene conto della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno), non si tiene conto delle Categoria di appartenenza.
4. La misura dell'assegnazione all'Area varia in funzione della percentuale degli obiettivi raggiunti dall'Area.

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
Percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 51% a 65%	da 65% a 80%	da 81% a 100%
Quota percentuale di produttività collettiva erogata	80%	90%	100%

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):



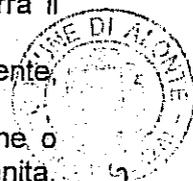
- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zero per cento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
 - c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
 - d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.l. 446/1997;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
3. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;



- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 18 – Reperibilità

- 1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
- 2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
- 3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 19 – Turnazioni

- 1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile.

- b) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 6, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

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

Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

- 1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che: il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue che possono confluire, a scelta del dipendente, in banca delle ore.

Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro

- 1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano sulla facoltà di prevedere una fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, in entrata e in uscita fino ad un massimo di mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro il mese in corso, secondo le modalità concordate con il responsabile di servizio, al fine di tener conto delle esigenze organizzative e funzionali. In ogni caso dovrà essere garantita la presenza del personale negli orari di apertura al pubblico.

- 2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato



dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 22 – Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.
2. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
5. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si concorda l'elevazione del periodo a 20 settimane.

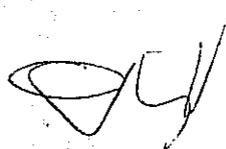
CAPO II – Discipline Particolari

Art. 23 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
Per ciò che concerne gli incentivi e le altre indennità, il personale in posizione di distacco concorre al pari di tutto il personale, con l'applicazione di tutte le condizioni previste dal presente contratto, previa acquisizione di tutti gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.
2. Per il personale in posizione di comando, l'ente disciplina, mediante apposito accordo con l'ente utilizzatore, le modalità di rimborso dell'onere per il trattamento economico fondamentale ed accessorio, che rimane a carico dell'ente utilizzatore della prestazione.
3. In attuazione dell'articolo 70-sexies, comma 5, del CCNL, l'ente da atto che per il personale in comando presso una Unione sarà effettuata la corrispondente decurtazione del fondo che, quindi, andrà a confluire nel fondo della Unione.

Art. 24 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo precedente, per il personale comandato o distaccato a tempo pieno, in caso di utilizzo parziale da parte di una Unione di Comuni di un dipendente del Comune di Alonte nel tempo d'obbligo, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera a dell'articolo 13 del CCNL 22 gennaio 2004) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera b della disposizione in commento), che si aggiunge al salario accessorio di competenza dell'ente titolare del rapporto.
3. La disposizione di cui al comma precedente, nei limiti previsti dall'articolo 14 comma 3 del CCNL 22 gennaio 2004, si applica anche al personale utilizzato in forma di convenzione con altri Enti dal Comune di Alonte, per i quali la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale, anche al fine di rispettare il principio di parità di trattamento con i dipendenti dell'ente che svolgono funzioni analoghe.



Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Art. 27 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 28 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
 - a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
 - b) Area della vigilanza
 - c) Area scolastica ed educativa

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 29 - Le attività del "welfare integrativo"

1. Le risorse relative al "welfare integrativo" di cui all'art. 72, del CCNL del comparto Funzioni Locali, nei limiti ivi previsti, sono destinate agli utilizzi di cui all'allegata tabella, nelle percentuali ivi indicate. Annualmente, e comunque in sede di contrattazione decentrata, si determina se e quante risorse destinare ai diversi utilizzi previsti dal precitato articolo 72 nel rispetto di quanto qui di seguito riportato. In caso di incapienza delle risorse destinate ai diversi utilizzi, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili.
2. Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. E' escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. E' esclusa altresì la partecipazione ai benefici di cui al presente contratto nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.
3. Le somme che a consuntivo risultassero non spese sono ripartite dell'esercizio successivo.
4. La voce di cui alla lettera A) dell'articolo 72 del CCNL viene erogata al personale per iniziative di sostegno al reddito della famiglia, previa presentazione di apposita documentazione che provi gli eventi e la spesa sostenuta dal dipendente nell'anno di riferimento, a seguito del verificarsi dei seguenti eventi:
 - matrimonio del dipendente fino ad un massimo di € 300,00;



- lutto familiare riguardante il coniuge o il convivente stabile ed i parenti di 1° grado fino ad un massimo di € 500,00;
 - trasloco a seguito sfratto fino ad un massimo di € 500,00;
 - spese sostenute per gravi malattie del coniuge o del convivente stabile e dei figli, nell'importo massimo di € 800,00.
5. La voce di cui alla lettera B) dell'articolo 72 viene erogata al personale che abbia i requisiti di cui alla seguente tabella e negli importi massimi dalla stessa indicati. La voce "università" non comprende i corsi di studio post-laurea.

Corso di studi	Importo max. concedibile	Requisiti
Università	€uro 500,00	<ul style="list-style-type: none"> - superamento almeno l'80 % degli esami nell'anno accademico - media complessiva di tutti gli esami almeno pari al 26/30 - non essere iscritto fuori corso
Scuola secondaria di 2° grado	€uro 250,00	<ul style="list-style-type: none"> - media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 8/10
Scuola secondaria di 1° grado	€uro 150,00	<ul style="list-style-type: none"> - media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 8/10

6. La voce di cui alla lettera C) della tabella del comma 1 del presente articolo, è erogata per corrispondere un contributo al personale, previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all'accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell'importo massimo di € 200,00 per dipendente.
7. La voce di cui alla lettera D) dell'articolo 72 del CCNL è erogata per le anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili. I prestiti verranno concessi per gli importi che seguono, e saranno ammortizzabili nel numero di quote a fianco di ciascun importo indicate:

Importo prestito	Numero rate	Importo rata mensile
€uro 5.000,00	n. 20	€uro 250,00
	n. 10	€uro 500,00
	n. 5	€uro 1.000,00

Il prestito si estingue con il pagamento dell'ultima rata ovvero con il rimborso anticipato su richiesta del dipendente. Nel caso di cessazione dal servizio, il residuo del debito verrà recuperato sull'ultimo stipendio corrisposto o, ove ciò non fosse possibile, su qualsiasi altra cifra che a qualsiasi titolo potrà spettare al dipendente. Qualora ancora non fosse possibile recuperare per intero la quota residua, l'Amministrazione si riserva di recuperare il credito con le modalità consentite dalla legge.

8. La voce di cui alla lettera E) dell'articolo 72 del CCNL viene stanziata per le polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
9. L'erogazione delle voci di cui sopra, ad eccezione delle lettere B) ed E) avviene sulla base della situazione economica del nucleo familiare desunta dalla certificazione ISEE in corso di validità alla data di pubblicazione del bando. A tal fine sono istituite le seguenti fasce di ISEE, in relazione alle quali viene determinato l'importo del beneficio:



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

Scaglioni ISEE (in €)	Importi concedibili
Fino a €uro 500,00	Importo intero
da €uro 500,00 a €uro 10.000,00	50% importo concedibile
Più di €uro 10.000,00	Nessun importo

11. E' stabilito comunque un tetto massimo di erogazioni al singolo dipendente, ad eccezione delle lettere D) e E), di €uro 1.000,00.
12. L'emanazione del bando avviene entro il mese di gennaio dell'anno successivo. L'erogazione delle voci di cui al comma 1 avviene in un'unica soluzione con la busta paga di maggio dell'anno successivo, al termine dell'esame istruttorio di tutte le istanze pervenute per tutte le motivazioni previste e previa informativa alle organizzazioni sindacali ed alla RSU.

CAPO IV – Disposizioni Finali

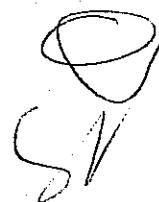
Art. 30 – Salute e sicurezza sul lavoro

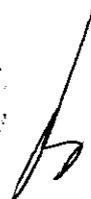
1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
 - L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 31 – Innovazioni tecnologiche

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

- in relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi l'amministrazione fornisce adeguata informazione alle organizzazioni sindacali e alle rsu.





Art. 32 - Clausola finale

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 vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

SV



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten mark]

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

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Di norma, entro il mese di ottobre, e comunque dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. Annualmente, la Giunta Comunale con propria delibera, su proposta del Segretario Comunale, stabilisce il numero delle posizioni progredibili e le categorie all'interno delle quali va selezionato il personale.
3. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
4. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 85:** risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
Primo anno del triennio: peso 25 punti;
Secondo anno del triennio: peso 30 punti;
Terzo anno del triennio: peso 30 punti¹.
 - b. **Punti 15:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.
6. La progressione economica decorre dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.
7. Le graduatorie, distinte per categoria di appartenenza, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente. Per ogni settore organizzativo non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente.
10. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
11. L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio medio acquisito risulti superiore al 50% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 50% ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 50%, il dipendente viene ammesso alla graduatoria.
12. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato.

¹ Esempio: valutazioni triennio 2015/2017: pesatura 2015 = 25 punti; 2016 = 30; 2017 = 30 punti.



fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

13. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
14. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.

ACCORDO PER IL RIPARTO FONDO ANNO 2018

La parti, preso atto di quanto previsto dall'art. 9 comma 10 del presente CCDI, ritengono opportuno procedere con la definizione del presente accordo per la mera distribuzione delle riparto del fondo anno 2018 sulla base anche delle clausole previste le vigente Contratto Collettivo decentrato integrativo territoriale (in seguito CCDIT) sottoscritto in data 27 gennaio 2012 e in vigore alla data di applicazione delle nuove norme contrattuali, applicabile nella parte in cui non prevede disposizioni incompatibili con la disciplina detta dal nuovo CCNL. Si precisa che gli importi elencati nei titoli dei singoli paragrafi sono da ritenere indicativi e tengono conto della situazione stante alla data odierna.

A) Indennità di rischio e maneggio valori (€uro 62,40 per il maneggio valori, per l'indennità di rischio si rinvia al paragrafo B)

Si concorda che la misura delle indennità di rischio e maneggio valori per il periodo compreso tra il 1^a Gennaio ed il 21 Maggio 2018 rimanga fissata dal previgente CCDI.

B) Indennità condizioni di lavoro di lavoro di cui all'articolo 70 bis (€uro 768,00)

Si concorda che la misura dell'indennità per il periodo compreso tra il 22 Maggio 2018 ed il 31 dicembre 2018 viene fissata nella misura qui di seguito riportata

B1) Componente di rischio (€uro 600,00)

Compete ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile di **€uro 30,00**. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.

B2) Indennità di maneggio valori (€uro 168,00)

Le parti concordano nel determinare come segue l'indennità di maneggio valori al giorno di effettivo impegno in via continuativa del dipendente a servizi che comportino maneggio di valori di cassa per un massimo di **€uro 150,00**: 1,00 €uro al giorno.

C) Indennità per specifiche responsabilità (€uro 500,00)

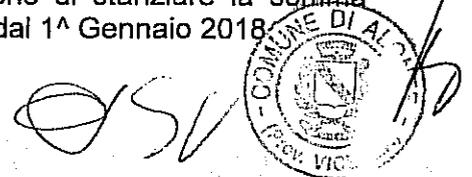
Le parti confermano quanto previsto dall'art. 6 - lett. b) dal CCDIT sottoscritto in data 27 gennaio 2012 in quanto non in contrasta che le nuove norme contrattuale.

Pertanto viene destinato l'importo di **€uro 300,00** per la remunerazione dei dipendenti con nomina di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale.

Si conferma che l'indennità spetta ai dipendenti nominati con apposito atto scritto, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso e d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario) e in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

D) Progressioni economiche orizzontali (€uro 3.202,89)

Le parti, stante la disponibilità in parte stabile del fondo, convengono di stanziare la somma complessiva di **€uro 2.540,03** per n. 2 progressioni, che decorreranno dal 1^a Gennaio 2018.



E) Produttività individuale (Euro 2.590,34)

Le parti concordano che le risorse di parte stabile quantificate dal responsabile di servizio con apposita determina n. 91 del 15/11/2018 (Euro 18.779,78), depurate degli importi previsti per l'indennità di comparto (Euro 3.390,36), per le progressioni economiche già gravanti sul fondo (Euro 8.265,79), delle progressioni economiche previste in virtù del presente accordo, nonché delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori, vadano a remunerare la produttività individuale. La somma di cui al presente punto viene ripartita tra il personale non titolare di P.O. proporzionalmente al punteggio ottenuto sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance.

F) Differenziazione del premio individuale (indicativamente Euro 111,05 su un importo medio di Euro 370,04)

Le parti prendono atto dell'art. 15, comma 8, del presente contratto e, pertanto, al dipendente che avrà conseguito la valutazione più elevata per l'anno 2018, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione, viene riconosciuta la maggiorazione del premio individuale nella misura del 30 % dell'importo medio spettante al personale.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2018-2020 e allegato per la ripartizione del fondo 2018.

Letto approvato e condiviso

Alonte, 10 dicembre 2018



La delegazione di parte pubblica:

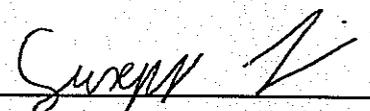
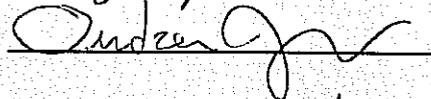
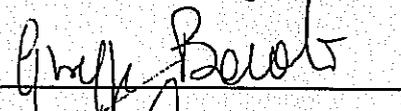
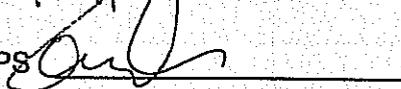
Dr. Giuseppe Taibi, Presidente

Arch. Andrea Dovigo, componente

La delegazione di parte sindacale:

Giuseppe Bonato, Rappresentante sindacale unitario - aziendale

Sig. Renato Lanaro - Organizzazione Sindacale Territoriale CISL FPS

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL FP
Organizzazione Sindacale Territoriale UIL FPL
Organizzazione Sindacale Territoriale CSA FIADEL
Organizzazione Sindacale Territoriale DICCAP SULPM

assente
assente
assente
assente

