



COMUNE DI BISACQUINO

Provincia Regionale di Palermo

IE

Responsabile del Procedimento:

N. 325 /20 REG.

CAPO AREA

n. _____ /20 reg. proposte

ORIGINALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Presa d'atto del Contratto Decentrato Integrativo Anno 2020/2022 - Autorizzazione al Segretario Comunale, ai sensi del CCNLL 21.05.2018 a firmare l'accordo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020.

L'anno duemilaventi il giorno VENTINOVE del mese di DICEMBRE alle ore 12:40, nella Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Municipale.=====

Risultano presenti:

DI GIORGIO TOMMASO FRANCESCO	SINDACO	P	A
NOTO ALFONSO	VICE SINDACO	P	A
TORTOMASI MATTEO	ASSESSORE	P	A
FERINA ALESSANDRA	ASSESSORE	P	A
MIGLIORE ALESSANDRO	ASSESSORE	P	A

Partecipa il Segretario Comunale **Dott.ssa. Vincenza Gaudiano** =====

Il Sindaco/Vice Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.=====

LA GIUNTA MUNICIPALE

- **Verificata** la sussistenza dei pareri prescritti dall'art.1 della L.R. 11/12/91, n° 48 e successive modifiche ed integrazioni;
- **Vista** la proposta di deliberazione formulata dal competente ufficio, redatta nel retro del presente verbale ritenuta la stessa meritevole di approvazione per le motivazioni ivi riportate;
- **Accertata** l'espressione dei pareri di legge da parte dei competenti incaricati di funzioni dirigenziali;
- **Visto** il vigente Statuto Comunale;
- **Visto** il D.Lgs. 18/08/2000 n° 267 (TUEL)
- **Ad** unanimità di voti palesemente espressi;

DELIBERA

- 1) di approvare la proposta di deliberazione redatta nel retro del presente verbale e che qui si intende integralmente richiamata e trascritta;
- 2) dichiarare, con apposita votazione unanime e palese, il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi della L.R. n° 44/91 stante l'urgenza a provvedere.



COMUNE DI BISACQUINO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Presa d'atto del Contratto Decentrato Integrativo Anno 2020/2022- Autorizzazione al Segretario Comunale, ai sensi del CCNLL 21.05.2018 a firmare l'accordo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020.

IL CAPO AREA UFFICIO FINANZIARIO

PREMESSO:

- Che il Comune di Bisacchino ha sottoscritto con le O.O.S.S. firmatarie del CCNL e con le RSU il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, valido per la parte normativa triennio 2020/2022;
- Che, ai sensi del sopra richiamato C.C.D.I., con apposito accordo annuale vengono definite le modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui al CCNLL 21.05.2018;
- Che con delibera della Giunta Comunale n. 261 del 30.11.2020 è stato preso atto della costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 quantificato ai sensi del vigente CCNL della normativa vigente;

VISTO il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al biennio economico 2016/2018 del personale del comparto Regioni Autonomie Locali;

VISTO il suddetto contratto nella parte che prevede la stipula di un contratto decentrato integrativo finanziato con il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2020;

ACCLARATO che la delegazione trattante di parte pubblica, abilitata alle trattative per la destinazione delle risorse decentrate è composta dal Segretario Comunale che presiede e dai capi delle Aree Funzionali dell'Ente;

VISTO il Contratto Decentrato Integrativo Parte Normativa per il Triennio 2020/2022;

RICHIAMATO il verbale del 15/12/2020 sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione sindacale con il quale è stata definita l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2020;

VISTI i criteri concordati dalle delegazioni trattanti per l'utilizzazione del fondo;

CONSIDERATO che nel bilancio di previsione 2020/2022, approvato con deliberazione consiliare n. 18 del 08/05/2020, sono previste le risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale per l'anno finanziario 2020, nei cui limiti rientrano i costi connessi alla contrattazione decentrata integrativa de qua;

VISTA la relazione tecnico-finanziaria dalla quale si evince la costituzione del fondo e la sua destinazione;

RITENUTO di autorizzare la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'annualità 2020, secondo il testo della preintesa sottoscritta con la parte sindacale in data 15/12/2020, il cui testo definitivo si allega alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

ACCERTATO che il revisore unico dei conti con proprio verbale n. 39 del 28/12/2020 ha espresso il proprio parere favorevole in ordine alla conformità dell'ipotesi del contratto decentrato integrativo, attestandone la conformità ai vincoli di bilancio;

VISTO l'ipotesi di accordo CCDI anno 2020 sottoscritti dalle parti il 15/12/2020 allegato sotto la lettera "A";

VISTA la relazione integrativa della pre-intesa siglata il 15/12/2020 allegato sotto la lettera "B";

VISTO il CCNL 21.02.2018

VISTO il Vigente statuto comunale;

VISTO il regolamento Comunale sugli Uffici e dei servizi;

VISTO il vigente O.R.EE.LL.;

VISTO il Decreto Legislativo 267/2000;

PROPONE DI DELIBERARE

- 1) **DI APPROVARE**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della l.r. n. 10/1991 e s.m.i., le motivazioni in fatto e in diritto, esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del dispositivo;
- 2) **DI PRENDERE ATTO** della intervenuta sottoscrizione in data 15/12/2020 della pre-intesa di accordo sindacale del Contratto Decentrato Integrativo Parte Normativa Triennio 2020/2022;
- 3) **DI AUTORIZZARE** il Segretario Comunale in qualità di presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI anno 2020 come da allegato "A" relativo alla destinazione delle risorse decentrate 2020;
- 4) **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D.lgs 18/08/2000 n. 267.

IL RESPONSABILE SERVIZI CONTABILI

Dott.ssa Paola Ciulla



OGGETTO: Presa del d'atto Contratto Decentrato Integrativo Anno 2020/2022 - Autorizzazione al Segretario Comunale, ai sensi del CCNLL 21.05.2018 a firmare l'accordo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Visto l'art. 53 della legge 8 giugno 1990 n. 142 come recepito dalla L.R. 48/91 art. 1 lettera i) e come modificato dall'art. 12 L.R. 30/2000.

Esaminata la proposta di deliberazione da sottoporre al c.c. o/e G.M. relativa all'oggetto sopra riportato,

ESPRIME parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica della stessa.

Li, 29-12-2020

IL RESPONSABILE SERVIZI CONTABILI
Dott.ssa Paola Ciulla



PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Si certifica l'effettivo svolgimento della istruttoria contabile e si esprime, pertanto, parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 53 stessa Legge n. 142/90 come recepito della L.R. 48/91 art. 1 lett. l) e come modificato dall'art. 12 L.R. 30/2000.

Li 29-12-2020

IL RESPONSABILE SERVIZI CONTABILI
Dott.ssa Paola Ciulla





COMUNE DI BISACQUINO

**PROPOSTA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA ANNO 2020/2022
PERSONALE NON DIRIGENTE**



[Handwritten signatures and initials]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO I**DISPOSIZIONI GENERALI****Art. 1****Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Bisacquino.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001".

Art. 2**Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2020 per la parte economica e si rinegozia con cadenza annuale e 2020-2022 (durata triennale) per la parte giuridico-normativa.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso le opportune modalità stabilite dall'ufficio personale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 6 o in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo 3 comma 6 CCNL 21.05.2018.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

TITOLO II**RELAZIONI SINDACALI****Art. 3****Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta e consiglio, ordinanze sindacali e determinazioni dirigenziali e sindacali, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 5, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 5 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4**Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le

modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.
4. Di ogni seduta, deve essere previsto l'ordine del giorno da trattare e dovrà essere stilato un verbale degli argomenti affrontati, la cui predisposizione e a cura dell'amministrazione;

Art. 5

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016-2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2016 2018 Funzioni Locali.
3. La delegazione di parte datoriale è costituita dal Segretario Comunale in qualità di presidente e in qualità di componenti da tutti i Responsabili di Settore.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1CCNL 2016 2018;
 - b) criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno nell'area di vigilanza, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - g) criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
 - j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione del limite di cui all'art 24 comma 3 nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
 - p) criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
 - t) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
 - v) criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di funzione al personale inquadrato nelle categorie C e D non titolare di posizione organizzativa, nonché i criteri per la sua erogazione;
 - x) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.
5. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, che abbiano una dimensione progettuale complessa e sperimentale di carattere organizzativo, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni.

Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 5, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al precedente art. 5 comma 4, lett. a), devono essere negoziati con cadenza annuale.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 5 comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al successivo art. 7, l'Ente può provvedere unilateralmente, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45 giorni.
3. Sulle materie di cui all'art. 5 comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art. 7

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'art. 6, dovesse assumere un'iniziativa

unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 8 Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente può istituire posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 9.

Art. 9 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al precedente periodo, per una sola volta e per un periodo massimo di anni uno, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18 CCNL 2016-2018, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.
3. Nell'ipotesi di conferimento della posizione organizzativa a personale inquadrato nella cat. C, al dipendente spetta una retribuzione di posizione da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
5. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema vigente presso l'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.
6. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art.10 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 10**Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa contenuta in apposito regolamento, previa informazione ai soggetti sindacali ai sensi dell'art. 5 comma 3, lett.e) CCNL 2016-2018.
3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi dell'articolo 11.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito dall'articolo 11.
5. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, nel rispetto comunque dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Art. 11**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative prevista dal proprio ordinamento.
4. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente applicherà le procedure previste dal sistema di valutazione già adottato.
5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*. Nella definizione delle quote percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 12**Progressione economica all'interno della categoria**

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
4. In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

5. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
6. Le parti convengono, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie e nell'area delle posizioni organizzative:
 - a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
 - b) ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - c) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti;
 - d) dopo aver quantificato le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del responsabile delle risorse umane viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando. Il bando viene pubblicato sull'Albo pretorio online nonché sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 10 (dieci) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti;
 - e) i dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nel bando, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
 - f) i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati, da apposita commissione presieduta dal Segretario Comunale e composta inoltre dal Responsabile delle risorse umane o suo delegato in caso di conflitto di interessi, al fine dell'attribuzione dei punteggi di cui al punto 1, e di quanto previsto dal bando di selezione;
 - g) a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine:
 - 1) al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica;
 - 2) al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione;
 - 3) al più anziano di età;
 - 4) in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive;
7. Il sistema sopra descritto dovrà raccordarsi con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

Art. 13

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del

2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
- i compensi previsti dall'art. 13 della L.R. 17/90, Piano di Miglioramento dei servizi.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi per cui il relativo regolamento prevede un orario diverso.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Per la realizzazione dei criteri previsti dall'art. 22 CCNL Funzioni Locali (ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; miglioramento della qualità delle prestazioni; ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza; miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni), possono essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dello specifico regolamento;
 - c) orario multiperiodale (o plurisettemanale): consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo il regolamento apposito.
 - d) particolare articolazione di orario di lavoro: consiste un'attività decisamente scomoda, rappresentata da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti salvo quanto previsto al comma 4 dell'art. 18.

Art. 15 Turnazioni e particolare articolazione di orario di lavoro

1. Il Comune, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. 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.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno - festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo
4. Fatte salvi eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a dieci.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 2016/2018
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27 comma 4 del CCNL 2016/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
9. La previsione di spesa per tale indennità, al fine di una corretta programmazione, deve pervenire all'amministrazione entro il 15 gennaio dell'anno di riferimento.
10. Si individuano quali beneficiari dell'indennità i dipendenti in possesso del seguente profilo professionale:
 - a) Personale di Polizia Municipale;
 - b) Personale esecutore e tecnico dell'UTC addetti ai servizi di rete;
11. In sede di accordo annuale, saranno definite i periodi e le risorse da destinare all'istituto delle turnazioni tra i profili professionali.
12. In caso di programmazione dell'orario articolato così come definito art. 14 comma 4 lettera d) del presente, i periodi devono essere individuati contestualmente di anno in anno e la previsione di spesa per tale indennità, al fine di una corretta programmazione, deve pervenire all'amministrazione entro il 15 gennaio dell'anno di riferimento.
13. Si individuano quali beneficiari dell'indennità i dipendenti in possesso del seguente profilo professionale:
 - a. Personale addetto ai servizi esterni e a rete e il personale del cimitero.
14. L'indennità in oggetto è determinata:
 - a. 80% delle maggiorazioni di cui della retribuzione prevista dall'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006 da effettuare sulle reali giornate feriali lavorate.
15. Detta indennità viene riconosciuta se, nel corso del mese, detto personale effettui almeno 4 articolazioni orarie differenti.
16. L'erogazione dell'indennità presuppone l'effettiva prestazione lavorativa, incompatibile e non cumulabile con altri trattamenti economici derivanti dal CCNL tranne indennità di rischio. Il compenso è pertanto riconosciuto agli addetti unicamente per il periodo di svolgimento delle prestazioni e quindi in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio.
17. L'erogazione dell'indennità avviene di norma annualmente, a consuntivo sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Art. 16
Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di E 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Sono attualmente individuate:
 - a. stato civile n. 1 per 6 ore sabato e domenica;
 - b. Polizia Municipale n. 1;
 - c. Ufficio Tecnico – Servizi a rete (Manutenzione – servizio idrico – Approvvigionamento idrico - protezione civile) N. 1;
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 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. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
7. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 17

Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. In esecuzione dell'art. 7 comma 4, lett. q) CCNL 21.05.2018, le parti concordano nell'innalzamento del predetto limite di 13 settimane a 26 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 18

Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).
2. La durata della pausa sarà al massimo di due ore.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL Funzioni Locali;
 - d) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge e nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni e con un solo rientro pomeridiano che comporta un'eccedenza di solo trenta minuti al giorno per quattro giorni settimanali.

CAPO II
CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 19
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita, consentendo al personale di posticipare l'entrata (e conseguentemente la relativa uscita) di mezz'ora rispetto all'orario di lavoro assegnato.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. La flessibilità non si applica o si applica in diversa misura, ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Settore presso cui il dipendente è assegnato.
4. 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:
 - a) 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;
 - b) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL Funzioni Locali;
 - c) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - d) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

CAPO III
FERIE E FESTIVITÀ

Art. 20
Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a" della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a" della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.
5. Dopo tre anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del santo patrono San Giorgio il 23 aprile, purché ricadente in un giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 31 e 33 del CCNL 2016/2018 conserva il diritto alla ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di

- ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.
 11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.
 12. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruito nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno- 30 settembre.
 13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello del ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.
 14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.
 15. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruito delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
 16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire allo stesso di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto, nelle ipotesi considerate all'art. 31, comma 1 del CCNL 2016/2018....
 17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 36, comma 2 del CCNL 2016/2018, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 14 e 15.
 18. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruito, nei casi in cui la monetizzazione deve ritenersi ancora possibile, ai sensi del comma 11, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c), del CCNL del 9.5.2006; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art. 10.
 19. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, di cui al comma 6 il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

Art. 21

Festività infrasettimanali

1. In applicazione dell'art. 24 del CCNL 2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Art. 22

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruito ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 CCNL 21.05.2018.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute; solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 8, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

CAPO IV
PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art. 23
Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:
 - a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno (art. 31 CCNL Funzioni Locali);
 - b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso (art. 31 CCNL Funzioni Locali);
 - c) 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio (art. 31 CCNL Funzioni Locali);
 - d) 18 ore per particolari motivi personali o familiari (art. 32 CCNL Funzioni Locali);
 - e) tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. In tal caso è richiesta al dipendente una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso (art. 33 commi 1, 2 e 3 CCNL Funzioni Locali);
 - f) permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000. In tal caso, il dipendente che fruisce dei permessi comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso (art. 33 commi 4 e 5 CCNL Funzioni Locali);
 - g) il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. In tal caso, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione (art. 33-bis CCNL Funzioni Locali);
2. ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche

In ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con l'utilizzo, nella medesima giornata, di altri permessi previsti dalla legge e dalla CCNL.

3. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, la relativa assenza è imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.
4. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo di reperibilità alla visita fiscale.
5. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. I permessi sono concessi unicamente per la partecipazione ai corsi destinati al conseguimento di titoli di studio di cui all'art. 45 comma 4 CCNL Funzioni Locali 2016- 2018. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali;
6. ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. Per la concessione dei congedi, i lavoratori interessati, in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

Art. 24

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016-2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può

presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 CCNL 2016-2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

Art. 25 Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

CAPO V FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 26 Destinatari e processi della formazione

1. Il Comune valorizza lo sviluppo professionale dei suoi dipendenti come condizione essenziale di efficacia della propria azione. Riconosce che la formazione continua e l'aggiornamento del personale, in relazione alle specifiche competenze, nonché a funzioni e compiti di organizzazione di gestione delle risorse, costituiscono gli strumenti essenziali per il miglioramento complessivo dell'attività amministrativa. I corsi di formazione e di aggiornamento sono praticati sistematicamente da tutto il personale dipendente del Comune e in particolare dai responsabili degli uffici e dei servizi, in considerazione delle funzioni e dei compiti a essi attribuiti.
2. La formazione, l'aggiornamento ed il perfezionamento professionale del personale sono realizzate in forma associata con l'Unione dei Comuni "Valle del Sosio".
3. Il Consiglio Direttivo dell'Unione su indicazione dei responsabili di Settore dei 5 Comuni definisce il programma annuale per la formazione professionale.
4. Per le necessità formative del personale, l'Unione si avvale di istituzioni che operano con vocazione generale nel campo formativo o di proprie strutture interne.

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 27 Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs

- n. 81/2015, sono:
- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
 - e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
 - f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
 - g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
 - h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato da processi di stabilizzazione.
5. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art 35 del D.Lgs n. 165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.L.gs. n. 165/2001.
6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro termine:
- a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensioni dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
 - b) b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16,17,32 e 47 del D.Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.
7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001 e dell'art. 8 del CCNL del 14.9.2000 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
8. Nei casi in cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
9. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.
10. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.
11. Ai sensi dell'art. 19 comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contatti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:
- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
 - e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario;
 - f) progetti pluriennali finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
 - g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
 - h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.
12. Ai sensi dell'art 21, comma 2, del D. Lgs N. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e dieci giorni per i contratti superiore a sei mesi. Le disposizioni in materia di intervallo tra contratti non trovano applicazione nell'ipotesi di stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali e per

- l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali.
13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art 36, comma 5, del D. lgs. n. 165/2001.
14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n.81/2015.

Art.28

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:
 - a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 28 comma 4; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure il diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 28, commi 2 e 3 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;
 - b) in caso di assenza per malattia, fermi restando – in quanto compatibili – i criteri stabiliti dall'art 36 del presente CCNL, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art 36 comma 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;
 - c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 36;
 - d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni comprensivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 31, comma 2;
 - e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. d), possono essere concessi i seguenti permessi:
 - permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 32;
 - permessi per esami o concorsi, di cui all'art 31, comma 1, primo alinea;
 - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art 35;
 - permessi per lutto di cui, all'art. 31 comma 1 , secondo alinea.
 - f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;
 - g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n 53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.
2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 20, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 20 in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 1, indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.
3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 19, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.
4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 dell'art. 50 e dal comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle

ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento dello stesso ente o di altro ente o amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.
6. Gli enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del D. Lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.
7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o presso Unioni di comuni con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

CAPO II

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art 29

Contratto di somministrazione

1. Gli enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 50, comma 3.
3. Le ipotesi di contratto di somministrazione esenti da limitazioni quantitative sono:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
 - c) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
 - d) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - e) personale che afferisce a progetti finalizzati con fondi UE, statali, regionali o privati
 - f) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale.
4. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale dei profili della categoria A, per quelli dell'aria di vigilanza. Sono, altresì, escluse le posizioni di lavoro che comportino l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.
5. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscono al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgono attività per le quali sono previsti specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a 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.
6. L'ente comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti di lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.
7. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D. Lgs n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.
8. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso gli enti utilizzatori, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
9. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 6 sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.
10. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

CAPO III

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 30

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti della categoria e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
5. L'ente entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n.112/2008.
7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività esterna.
8. In presenza di gravi e documentata situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tale casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.
9. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n.81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
10. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8.

11. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e al relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
12. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 11. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che sia va a costituire.
13. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la possibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 10, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
14. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art 31

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
 - a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
 - b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
 - c) misto, ossia con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).
3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Art. 32

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, D. lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 10, comma 2, lettera d, del CCNL del 9.5.2006, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.
7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, D. Lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 ed all'art.38 de CCNL del 14/09/2000.
8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015.
9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.
11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.
12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. Lgs.n.81/2015.

Art. 33 Disapplicazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL è definitivamente disapplicata la disciplina delle seguenti norme:
 - a) art. 4 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art.11 CCNL del 22.1.2004;
 - b) art. 5 del CCNL del 14.9.2000;
 - c) art. 6 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 15 del CCNL del 5.10.2001;
 - d) art. 7 del CCNL del 14.9.2000.

TITOLO VI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 34 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Le parti di cui all'articolo 5 comma 2 si incontrano una volta l'anno, su iniziativa di una delle parti, per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 35

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Art. 36

Indennità di servizio esterno

1. In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile di Settore, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori giornalieri:
 - a) Euro 1,00 per prestazione lavorativa non inferiore al 70% dell'orario giornaliero;
 - b) Euro 1,50 per prestazione lavorativa non inferiore al 90% dell'orario giornaliero;
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) E' cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 18 comma 5;
 - b) E' cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
 - c) E' cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 39 (Indennità per specifiche responsabilità);
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.37.
5. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla stipula definitiva del presente CCDI.
6. La graduazione di cui al precedente punto n. 1, si applica laddove vi è disponibilità economica nel fondo salario accessorio previa definizione in sede di accordo annuale, fermo restando il riconoscimento della quota massima giornaliera, pari ad €. 1,00 agli aventi diritto.

Art. 37

Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità e secondo quanto disciplinato dall'art. 39.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto

- previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
 5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
 - b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;
 - d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18;
 6. L'indennità va calibrata sulla regolamentazione vigente delle specifiche responsabilità rapportata alla categoria ed ai gradi posseduti nella Polizia Locale in relazione alla vigente disciplina Regionale.
 7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 2016-2018.

**TITOLO VIII
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 38
Indennità condizioni di lavoro**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.
5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
6. La misura di cui al comma 5 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 CCNL 2016-2018, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Per il primo anno i valori sono i seguenti

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-2	€ 2,00
3-5	€ 3,00
6-10	€ 5,00

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

8. Nella seguente tabella lett. "A" sono descritti gli schemi per la pesatura dell'indennità condizioni lavoro sulla base dei seguenti criteri:

1. **Pesatura del rischio** in base all'indice di rischio che il documento unico di valutazione rischi (DUVR) attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:
 - a) indice di rischio basso (peso causale 0)
 - b) indice di rischio medio (peso causale 1)
 - c) indice di rischio alto (peso causale 2)
 - d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

2. **Pesatura del maneggio valori** in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
 - a) economo/agente contabile con maneggio valore annuo superiore a €.15.000,00 (peso causale 3)
 - b) agenti contabili con maneggio valore annuo superiore a €.8.000,00 (peso causale 2)
 - c) agenti contabili con maneggio valore annuo fino a €.3.000,00 (peso causale 1)
 - d) nessun maneggio valori (peso causale 0).

3. **Pesatura del disagio** in base alla descrizione dell'attività svolta:
 - a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
 - b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2);
 - c) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di pronto intervento o di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in giorni festivi (peso causale 3);
 - d) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale 4);
 - e) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale (peso causale 5);
 - f) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione) (peso causale 6).

RISCHIO	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO	RISCHIO MOLTO ALTO		
PESATURA RISCHIO						
MANEGGIO VALORI	NESSUN MANEGGIO VALORI	MANEGGIO VALORE ANNUO INFERIORE A €.3.000,00	MANEGGIO VALORE ANNUO SUPERIORE A €.8.000,00	MANEGGIO VALORE ANNUO SUPERIORE A €.15.000,00		
DISAGIO	DISAGIO TIPO A	DISAGIO TIPO B	DISAGIO TIPO C	DISAGIO TIPO D	DISAGIO TIPO E	DISAGIO TIPO F
TOTALI						

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali, la somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-2	€ 2,00
3-5	€ 3,00
6-10	€ 5,00

Art. 39**Indennità per specifiche responsabilità**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del contratto 2016/2018, può essere riconosciuta una indennità nell'importo come appresso definito.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di posizione organizzativa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
3. Le fattispecie alle quali i responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:

A. Responsabili dei Servizi

- Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente vengono individuati nell'apposito regolamento degli uffici e dei servizi. L'atto di conferimento dell'incarico da parte del competente Responsabile deve essere scritto ed adeguatamente motivato e va verificato a cadenza annuale sulla base delle esigenze organizzative che hanno determinato incentivazione della posizione di lavoro.
- Le fattispecie alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a. responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati o alla gestione di rilevanti budget di spesa e/o di entrata con riflessi sugli equilibri di Bilancio;
 - b. responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi e caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
 - c. concorso fondamentale alla decisione del responsabile che implica conoscenze di tipo specialistico;
- L'importo annuo è determinato in misura singola, comunque non superiore ad €. 3.000,00 annui lordi, e viene quantificato nel modo seguente:

PARTE FISSA

- a. Al personale di Categoria D viene corrisposta un'indennità base annua pari ad €. 900,00 lordi;
- b. Al personale di Categoria C viene corrisposta un'indennità base annua pari ad €. 800,00 lordi;
- c. Al personale di Categoria B viene corrisposta un'indennità base annua pari ad €. 500,00 lordi;

PARTE VARIABILE

- a. Viene attribuita una quota delle risorse del fondo di cui al comma 3 dell'art. 2, da corrispondere ad ogni singolo responsabile in modo proporzionale al punteggio attribuito da ciascun capo area, a seguito di elementi di valutazione di ogni singolo servizio, riportati nella scheda di valutazione di cui all'allegato "A".

B. Altre specifiche responsabilità

- Per le rimanenti figure e tipologie professionali l'indennità verrà corrisposta nella misura annuale di seguito specificata:
 - a) N. 1 - Coordinatore squadra operai formalmente individuato: max Euro 800,00;
 - b) N. 1 - Amministratore di Sistema; max Euro 1.000,00
 - c) N.1 Coordinatore della gestione documentale formalmente individuato: max Euro 1.000,00;
 - d) N. 1 Collaboratore all'Amministratore di Sistema formalmente individuato: max Euro

- 500,00;
- e) N.1 Collaboratore al responsabile della gestione documentale e al Responsabile dell'Amministrazione Trasparente, formalmente individuati; Max Euro 1.000,00;
 - f) N. 6 addetti alla gestione documentale della singola area (uno per singola area) formalmente individuati; max Euro 200,00;
- Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo incarico prestato e possono cumularsi con quelli previsti dal punto 3 lettera A) del presente articolo.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, successivamente alla maturazione del diritto.
 5. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. (E' mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario, con esclusione delle ferie e dei riposi compensativi). Le indennità di cui al presente articolo competono in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti.
 6. Un'indennità di € 350,00 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) I compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art. 40

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), del contratto 2016/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, in applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018.
2. La misura di detta maggiorazione è definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. Si prevede per il primo anno una maggiorazione del 30%.
4. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita. Si prevede per il primo anno di decorrenza del presente contratto una quota massima di personale che ha conseguito le valutazioni più elevate di cui al punto 1, di cinque dipendenti.
5. Per il sistema di valutazione del Personale, si rimanda ad una prossima revisione del sistema di valutazione del Personale che in questo ente è Gestito in forma associata con l'Unione dei Comuni "Valle del Sosio".
6. Per il personale in part-time e/o stabilizzato con numero di ore inferiori a 36 il compenso previsto sarà corrisposto in misura intera, trattandosi di compenso legato al raggiungimento di obiettivi assegnati.

Art. 41

Produttività generale, performance e merito

(art. 18 CCNL 01/04/1999 modificato dall'art. 37 del CCNL 2002-2005 e s.m.i.)

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. Le risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi vengono assegnate ogni anno a ciascun settore (macrostruttura) a consuntivo (a preventivo viene fatta solo una simulazione di massima all'esclusivo fine di ricavarne una indicazione generale), sulla base dei criteri di suddivisione indicati nell'allegato "B".
3. Entro il 31 gennaio di ogni anno il responsabile del settore (macrostruttura) individua i gruppi di lavoro e prevede ad assegnare agli stessi gli obiettivi annuali.
4. Le somme destinate alle finalità del presente articolo sono ripartite tra i dipendenti in base ai criteri riportati nella metodologia per la misurazione e valutazione delle performance approvata con delibera G.M. n. 18 del 22.01.2013 e in particolare:
 - 1) Performance organizzativa: valuta il grado di raggiungimento di ogni singolo obiettivo assegnato dai rispettivi titolari di posizione organizzativa;
 - 2) Performance individuale: valuta l'apporto individuale reso dal dipendente in termini di comportamenti professionali e organizzativi e di competenze dimostrate per ogni singolo obiettivo.
5. Alla performance organizzativa per ogni singolo obiettivo si attribuisce un peso pari a 70 punti, mentre alla performance individuale si attribuisce un peso di 30 punti. Per la metodologia di valutazione si applica il sistema indicato dall'art. 9 del regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Delibera G.M. n. 18/2013.
6. Il calcolo per il singolo dipendente è in funzione dei risultati della performance del settore di appartenenza, degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati, della valutazione dei comportamenti organizzativi effettuata dal responsabile del settore. Il sistema di valutazione della performance è unico per tutti i dipendenti dell'amministrazione. La differenziazione dei giudizi è un elemento di valutazione per l'indennità di risultato del dirigente. L'organismo di valutazione assicura l'uniformità dell'applicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance (allegato C).

Art. 42

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche verticali

1. Le progressioni economiche avvengono secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.
2. Le selezioni vengono pubblicizzate tramite avviso, e sono riservate al personale in servizio appartenente alla categoria immediatamente inferiore ed in possesso di titolo di studio di grado pari a quello previsto per l'accesso dall'esterno, senza limitazione in ordine alla specificità del titolo stesso.
3. Alle selezioni di cui al comma 2, in deroga al possesso di titolo di studio di grado pari a quello previsto per l'accesso dall'esterno, sono ammessi anche i dipendenti, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore che abbiano un'anzianità di servizio di almeno 5 anni riconosciuta nella categoria stessa.
4. Le progressioni vengono attribuite svolgendo "prove selettive" riservate al personale interno di ruolo e limitatamente ad un numero di posti che non può superare il 30 per cento dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria come previsto dall' artt. 22, comma 15 del d.lgs. 75/2017, recentemente modificata dall'art. 1, comma 1-ter del d.l. 162/2019.
5. Riguardo le modalità di attribuzione delle progressioni verticali ai sensi dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 stabilisce che le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2002, "sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione."
6. Le medesime procedure devono comunque avere una natura concorsuale, nel senso di prevedere "prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti" (art. 22, comma 15, terzo periodo, del d.lgs. n. 75/2017)
7. Le modalità di svolgimento delle prove selettive e i relativi criteri di valutazione delle qualità culturali e professionali nonché i criteri di valutazione dei titoli con particolare riferimento alle attività svolte e i risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito, saranno determinati a seguito di apposito regolamento.
8. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018. Detti oneri sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
9. L'attribuzione della progressione economica non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle

necessarie risorse finanziarie.

10. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
12. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.

Art.43

Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole e le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.

**CRITERI PER LA PESATURA DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL SERVIZIO
da attribuire tramite l'indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies comma 1) del CCNL)**

Allegato "A"

**GRADO DI COMPETENZE SPECIALISTICO PROFESSIONALE RISPETTO ALLE FUNZIONI DA SVOLGERE
MAX PUNTI 46**

<p>COMPETENZE SPECIALISTICHE</p>	<p>Max punti 16</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Grado Elevato - punti 16 b) Grado Medio - punti 8 c) Grado Basso - punti 4
<p>COMPETENZE AMMINISTRATIVE</p>	<p>Max punti 14</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Grado Elevato - punti 14 b) Grado Medio - punti 7 c) Grado Basso - punti 3
<p>COMPETENZE GESTIONALI</p>	<p>Max punti 16</p> <ul style="list-style-type: none"> d) Grado Elevato - punti 16 e) Grado Medio - punti 8 f) Grado Basso - punti 4

**GRADO DI COMPLESSITA' DELLE FUNZIONI
MAX PUNTI 54**

<p>CONDUZIONE E/O COORDINAMENTO DI GRUPPI DI LAVORO NON OCCASIONALI</p>	<p>Max punti 5</p> <ul style="list-style-type: none"> a) il coordinamento fino 2 dipendenti - punti 1 b) il coordinamento di 3 dipendenti - punti 2 c) il coordinamento di 4 o più dipendenti - punti 5
<p>PROPOSTE DI ATTI A RILEVANZA ESTERNA (DETERMINAZIONI, DELIBERAZIONI, CONCESSIONI, AUTORIZZAZIONI)</p>	<p>Max punti 15</p> <ul style="list-style-type: none"> a) da n. 1 a n. 15 - punti 8 b) da n. 16 a n. 30 - punti 10 c) da 31 a n. 49 - punti 12








	<p>d) oltre 50</p> <p>- punti 15</p>
<p>ESERCIZIO DI UNA PLURALITÀ DI ATTIVITÀ E FUNZIONI CHE IN PARTE ESULANO DALL'ORDINARIA AMMINISTRAZIONE CON CONSEGUENTE NECESSARIA E COSTANTE ATTIVITÀ FORMATIVA E DI AGGIORNAMENTO</p>	<p>Max punti 7</p> <p>a) esercizio di una pluralità di attività - punti 5 b) attività formativa (n. 1 annuali) - punti 1 c) attività formativa n. 2 annuali o superiori - punti 2</p>
<p>SOSTITUZIONE DEL RESPONSABILE DI P.O. PER ASSENZA O IMPEDIMENTO, PER ATTIVITÀ DI RILEVANZA ESTERNA ATTRIBUITA A SEGUITO DI INDIVIDUAZIONE CON APPOSITA DETERMINAZIONE SINDACALE</p>	<p>Punti 25</p>
<p>SOSTITUZIONE TEMPORANEA DEL RESPONSABILE DI P.O. PER ATTIVITÀ DI RILEVANZA ESTERNA ATTRIBUITA A SEGUITO DI INDIVIDUAZIONE CON APPOSITA DETERMINAZIONE SINDACALE</p>	<p>Punti 2</p>

La suesposta scheda di valutazione mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite ad una specifica tipologia di lavoro. Essa è basata su parametri di carattere oggettivo connessi a criteri valutativi slegati dalla soggettività del dipendente incaricato di assolvere alle funzioni ad essa connesse.

Non sussistono riferimenti contrattuali specifici per tale graduazione pertanto il sistema definito utilizza indicatori numerici di descrizione di aree di graduazione e fattori valutativi delle caratteristiche di complessità della tipologia.

La somma degli indici relativi ad ogni singolo fattore determina il peso complessivo della tipologia.

Le risorse disponibili per compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D (non incaricate di posizione organizzativa) sono annualmente definite all'interno della conferenza dei servizi.

Tale compenso determinato in misura singola, comunque non superiore ad €. 3.000,00 annui lordi, (parte fissa e parte variabile) viene quantificato in modo proporzionale al punteggio attribuito da ciascun capo area, agli elementi di valutazione riportati nella scheda di valutazione come definiti dall'art. 14 del presente Contratto.

L'attribuzione della risorsa variabile viene stabilita in sede di conferenza dei servizi dei capi area presieduta dal segretario comunale con la partecipazione del sindaco o da un suo delegato.

Quindi verrà individuato il valore punto di riferimento (calcolando dividendo le risorse assegnate con il totale dei responsabili individuati) dividendo successivamente detto punto di riferimento per con il punteggio massimo riferiti alle responsabilità attribuite e moltiplicando tale valore per il punteggio conseguito dal singolo dipendente.

Esempio

Importo totale individuato (art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.) €. 20.000,00
N° dipendenti con attribuzione di responsabilità del servizio n. 10
Punteggio massimo esprimibile riferito alle responsabilità attribuite punti 100/100
Totale punteggio attribuito al dipendente Sig. Bianchi Mario punti 75/100

$20.000,00/10 = 2.000,00$ (valore punto di riferimento)

$2.000,00/100 = 20$

$20 \times 75 = 1500,00$

Indennità da attribuire al dipendente Bianchi Mario in qualità di responsabile del servizio è pari ad €. 1.500,00 anno lordi.



**CRITERI DI SUDDIVISIONE DELLE RISORSE INDIVIDUATE PER PRODUTTIVITA'
TRA LE MACROSTRUTTURE**

1. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al miglioramento delle produttività verrà annualmente distribuito sulla base dei seguenti criteri:
- Una quota pari al 20% delle risorse complessive bilanciata nel rispetto delle priorità fissate dagli obiettivi del PEG o di altri strumenti di programmazione, tenuto conto del grado di strategicità, di priorità e innovatività attribuito agli obiettivi proposti dall'Amministrazione e definiti in sede di conferenza dei servizi con i capi area.
 - La quota pari all'80%, al fine di favorire la partecipazione di tutto il personale, sarà distribuita fra le macrostrutture in relazione ai dipendenti a ciascuna assegnati ed alla categoria di appartenenza, tenendo conto dei differenziali retributivi fra le varie categorie ed assumendo come Indici Categoriaali (Ic) quelli appresso indicati:

Cat. A = 100

Cat. B = 107,63

Cat. C = 120,70

Cat. D = 144,69

L'importo da destinare ad ogni singola macrostruttura viene calcolato applicando il seguente procedimento:

- c) Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im)

$$\text{Im} = \text{Risorsa lettera b)} : [(\text{NA} * \text{IcA}) + (\text{NB} * \text{IcB}) + (\text{NC} * \text{IcC}) + (\text{ND} * \text{IcD})]$$

Dove:

NA, NB, NC, ND = Num. Dipendenti nell'Ente rispettivamente di Cat. A, B, C, D

IcA, IcB, IcC, IcD = Indice categoriale resp. Cat. A, B, C, D come sopra individuato

- d) Calcolo delle risorse da assegnare a ciascuna macrostruttura (Rm)

$$\text{Rm} = \text{Im} * [(\text{NA} * \text{IcA}) + (\text{NB} * \text{IcB}) + (\text{NC} * \text{IcC}) + (\text{ND} * \text{IcD})]$$

Dove:

Im = Indice moltiplicatore come sopra calcolato

NA, NB, NC, ND = Num. Dipendenti della struttura rispettivamente di cat. A, B, C, D;

IcA, IcB, IcC, IcD = indice categoriale resp. Cat A, B, C, D come sopra individuato.

2. L'importo complessivo, lettera a) + lettera b) dell'art. 1, assegnato alla macrostruttura viene suddiviso fra gruppi di lavoro con lo stesso procedimento di cui all'art. 1 e destinato per ciascun gruppo come appresso indicato:

- a) Una quota pari al 70% destinata alla partecipazione attiva ed al raggiungimento degli obiettivi di gruppo;
 - b) Una quota pari al 30% destinata all'impegno individuale profuso per il raggiungimento degli obiettivi dati
3. Qualora non vi sia la necessità all'interno della macrostruttura di suddividere obiettivi per gruppi di lavoro, gli stessi obiettivi si intenderanno per tutto il personale della macrostruttura.
 4. Qualora nel corso dell'anno un lavoratore venga trasferito da un gruppo di lavoro ad un altro, ovvero da una macrostruttura all'altra, le "potenziali risorse", intendendo per tali la somma massima che il dipendente potrebbe percepire in relazione alla lettera a) e b) dell'art. 2, riportate al rimanente periodo dell'anno, transitano automaticamente al gruppo o alla struttura di nuova assegnazione
 5. La valutazione intermedia dei dipendenti devono essere fatte: la prima entro il 31 luglio e la seconda entro il 31 ottobre. La valutazione finale deve essere effettuata entro il 31 dicembre. La valutazione finale annuale deve concludersi entro il 31 gennaio dell'anno successivo alla valutazione, ed attuata mediante il sistema per la misurazione e valutazione delle performance approvata con delibera G.M. n. 18 del 22.01.2013 e da quanto disposto dall'art. 17 del presente contratto.

Esempio di calcolo per la suddivisione fra le macrostrutture delle risorse di cui all'art. 1 lettera b)

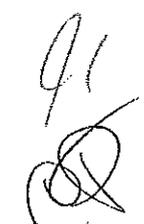
Risorse assegnate = €. 13.000,00
 Aree/Macrostrutture = n. 4

Calcolo dell'indice moltiplicatore (Im)

Categoria	Numero Dipendenti	Indice Categoriale	Numero
A	12	100	1.200,00
B	10	107,63	1.076,30
C	18	120,70	2.172,60
D	9	144,69	1.302,21
TOTALI	49		5.751,11

Dove "numero" = N. dipendenti x indice
 Im = Risorse assegnate : totale "numero" = €.13.000,00/5.751,11 = 2,26

Posto che ciascuna macrostruttura ha un numero di dipendenti, suddivisi per categoria, come appreso indicato, la quota di risorse da assegnare a ciascuna area/macrostruttura si ottiene moltiplicando l'Indice Moltiplicatore come sopra calcolato x l'Indice categoriale x il numero di dipendenti di

ciascuna categoria e sommando fra essi gli importi ottenuti per le varie categorie:

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	A	8	2,26	100	€ 1.808,00	€ 5.155,42
	B	3	2,26	107,63	€ 729,73	
	C	6	2,26	120,7	€ 1.636,69	
	D	3	2,26	144,69	€ 981,00	
2	A	4	2,26	100	€ 904,00	€ 3.924,42
	B	3	2,26	107,63	€ 729,73	
	C	6	2,26	120,7	€ 1.636,69	
	D	2	2,26	144,69	€ 654,00	
3	A	0	2,26	100	€ 0,00	€ 2.504,40
	B	2	2,26	107,63	€ 486,49	
	C	5	2,26	120,7	€ 1.363,91	
	D	2	2,26	144,69	€ 654,00	
4	A	0	2,26	100	€ 0,00	€ 1.413,27
	B	2	2,26	107,63	€ 486,49	
	C	1	2,26	120,7	€ 272,78	
	D	2	2,26	144,69	€ 654,00	

Esempio di calcolo per la ripartizione delle risorse all'interno della macrostruttura/area

Risorse assegnate art. 1 lettera a) alla macrostruttura "1" = € 1.000,00 (cifra indicativa)

Risorse assegnate art. 1 lettera b) alla macrostruttura "1" = € 5.155,42 come da calcolo prima specificato, qui riportato

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	A	8	2,26	100	€ 1.808,00	€ 5.155,42
	B	3	2,26	107,63	€ 729,73	
	C	6	2,26	120,7	€ 1.636,69	
	D	3	2,26	144,69	€ 981,00	

RISORSE CCOMPLESSIVAMENTE ASSEGNATE ALLA STRUTTURA € 6.155,42

Ottenuto dalla somma di :

Risorsa assegnate art. 1 lettera b) = € 5.155,42

Risorsa assegnate art. 1 lettera a) = € 1.000,00

SUDDIVISIONE DELLE RISORSE PER DESTINAZIONE

70% destinato alla partecipazione attiva ed al raggiungimento degli obiettivi di gruppo = € 4.308,79

30% destinato all'impegno individuale profuso per il raggiungimento degli obiettivi dati = € 1.846,63

RISORSE DESTINATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO

Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) $Im = Risorsa\ lettera\ b) : [(NA*IcA)+(NB*IcB) + (NC*IcC) + (ND*IcD)] = 1,889$

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	A	8	1,889	100	€ 1.511,09	€ 4.308,79
	B	3	1,889	107,63	€ 609,89	
	C	6	1,889	120,7	€ 1.367,91	
	D	3	1,889	144,69	€ 819,90	





RISORSE DESTINATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI INDIVIDUALI

Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) $Im = Risorsa\ lettera\ b) : [(NA * IcA) + (NB * IcB) + (NC * IcC) + (ND * IcD)] = 0,809$

Macrostruttura/Area	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Totale Assegnato alla macrostruttura/area
1	A	8	0,809	100	€ 647,61	€ 1.846,63
	B	3	0,809	107,63	€ 261,38	
	C	6	0,809	120,7	€ 586,25	
	D	3	0,809	144,69	€ 351,39	

ESEMPIO DI CALCOLO RELATIVO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL GRUPPO DI LAVORO E PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Secondo il sistema per la misurazione e valutazione delle performance approvata con delibera G.M. n. 18 del 22.01.2013 (art. 9) e da quanto disposto dall'art. 17 del presente contratto

Grado di realizzazione obiettivi assegnati	Punteggio di performance organizzativa spettante
Da 0 a 50%	30
Da 51 a 60 %	50
Da 61 a 90 %	60
Da 91 a 100 %	70

Classi di Punteggio performance individuale	Punti
Inferiore o uguale a 6	0
Da 7 a 8	10
Da 9 a 11	15
Da 12 a 14	20
Da 15 a 18	30

Macrostruttura/area I

Obiettivo n. 1 peso punti 30/100 totale assegnato per gli obiettivi di gruppo: €. 4.308,79*30/100 = €. 1.292,63
 totale assegnato per gli obiettivi individuali: €. 1.846,63*30/100 = €. 533,98

Obiettivo n. 2 peso punti 40/100 totale assegnato per gli obiettivi di gruppo: €. 4.308,79*40/100 = €. 1.723,51
 totale assegnato per gli obiettivi individuali: €. 1.846,63*30/100 = €. 738,65

Obiettivo n. 3 peso punti 30/100 totale assegnato per gli obiettivi di gruppo: €. 4.308,79*30/100 = €. 1.292,63
 totale assegnato per gli obiettivi individuali: €. 1.846,63*30/100 = €. 533,98

Calcolo della retribuzione spettante obiettivo di gruppo
 Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) Im = Risorsa lettera b) : [(NA*IcA)+(NB*IcB) + (NC*IcC) + (ND*IcD)]
 €.1.292,63 : [(0*100) + (3*107,63) + (3*120,7) + (0*144,69)] = 1,887

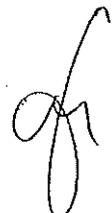
Obiettivo	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Somma Massima percepibile dal dipendente al punteggio massimo (Im*Ic)/NA
n. 1 peso 30/100	A	0	1,887	100	€ 0	0
	B	3	1,887	107,63	€ 609,32	€ 203,11
	C	3	1,887	120,7	€ 683,31	€ 227,77
	D	0	1,887	144,69	€ 0	0

Obiettivo n. 1 – peso 30/100	Componenti gruppo di lavoro	Categoria	Verifica Realizzazione Obiettivo	Punteggio performance organizzativa
	Mario Bianchi	B	Realizzazione al 95%	70
	Giuseppe Garibaldi	B		
	Andrea Bocelli	C		
	Valerio Merola	B		
	Franco Nero	C		
Giovanni Rossi	C			

Calcolo della retribuzione spettante obiettivo individuale
 Calcolo dell'Indice moltiplicatore (Im) Im = Risorsa lettera b) : [(NA*IcA)+(NB*IcB) + (NC*IcC) + (ND*IcD)]
 €.533,98 : [(0*100) + (3*107,63) + (3*120,7) + (0*144,69)] = 0,779

Obiettivo	Categoria	Dipendenti nella categoria	Indice Moltiplicatore	Indice categoriale	Importo per categoria	Somma Massima percepibile dal dipendente al punteggio massimo (30 punti) (Im*Ic)/NA
n. 1 peso 30/100	A	0	0,779	100	€ 0	0
	B	3	0,779	107,63	€ 251,71	€ 83,90
	C	3	0,779	120,7	€ 282,27	€ 94,09
	D	0	0,779	144,69	€ 0	0

Obiettivo n. 1 - peso 30/100	Componenti gruppo di lavoro	Categoria	Punteggio performance Individuale secondo scheda di valutazione delle performance individuale "Scheda 2"
	Mario Bianchi	B	20
	Giuseppe Garibaldi	B	30
	Andrea Bocelli	C	20
	Valerio Merola	B	30
	Franco Nero	C	30
	Giovanni Rossi	C	30









Obiettivo 1

Scheda Finale

Per l'attribuzione del punteggio complessivo centesimale del dipendente "Mario Bianchi"

Performance	Punteggio Attribuito"	Retribuzione
Organizzativa	70	€ 203,11
Individuale	20	€ 55,93
Totale	90	€ 259,04

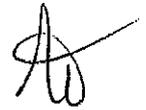
Valutazione e misurazione delle Performance

(performance Individuale + Performance organizzativa)

Scheda 2b del regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance Delibera G.M. 18/2013

Sulla base del punteggio complessivo ottenuto la valutazione del dipendente "Mario Bianchi", risulta essere la seguente:

<p>GRADO 3 TENDENTE ALL'ECCELLENZA. Punteggio correlato da 90 a 100 punti</p>	<p>Prestazione tendente a superare gli standard e le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti per qualità. Completamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>
---	---



Verbale Delegazione Trattante del 15-12-2020

L'anno 2020 il giorno 15. Dicembre-2020 alle ore
nella sede comunale di via Stazione regolarmente convocata
con note prot. n. 16283 del 08-12-2020, si è riunita la delega-
zione Trattante nelle persone di parte pubblica:

- Dott. ssa Giuliana Vincenza: Presidente
- Sig.ze Caterina Trapano: Capo Area
- Dott. ssa Paola Culla: Capo Area
- Ing. Paolo Sclutore: Capo Area
- Sig. Giuseppe Rosato: Capo Area

Per la parte sindacale:

- geom. Vincenzo Silvestri:
- Sig.za Vincenza Pecile: CISC
- Sig. Rogues Giovanni: CISC

Partecipa alle sedute il Vice Sindaco Noto Alfonso

Si passa alla trattazione del 1° Punto all'ord. "Approva-
zione Contratto Decentato anno 2020-2022". Vengono illustrate
le novità del contratto rispetto a quello attuale, per esempio
è prevista la reperibilità anche per l'ufficio UIC, sono previsti
nuovi incentivi per le manovre ~~di~~ ^{di} lavoro a rischio,
la procedura è sempre fatta allo stesso modo, con lo stesso
orizzonte degli anni passati. Si passa alla lettura dell'art.
relativa alle indennità di rischio e disagio, e secondo i
coefficienti di rischio previsti dal nuovo contratto. Alko
esperto riguarda le progressioni, si passa ^{alla lettura} dell'art. 12, per espre-
sione gli esperti parlieri. Dopo ampia discussione, si approva
all'unanimità il contratto decentato 2020/2022.

Si passa al 2° punto all'ord., Utilizzazione del Fondo del-
la ricerca da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane

e per la produzione anno 2020; dopo ampia discussione i componenti della delegazione recettiva, dopo aver preso atto che sono stati rispettati le somme da corrispondere previste dagli istituti obbligatori, decidono, vista la disponibilità del Fondo pari ad € 162,00, di destinare tale importo alle progressioni degli aventi diritto e perdite del mese di dicembre 2020 (4 Cat. A, 2 Cat. C, 1 Cat. B).
Si passa al 3° punto all'od.g, il Segretario data la scadenza per l'approvazione del piano enti corruzione entro il 31-01-2021, invista i capi Area presenti ad evidenziare eventuali criticità.
Si rinvia il quarto punto all'od.g.

Gianni
Giovanni
Roberto

Roberto
Roberto
Roberto

Roberto
Roberto
Roberto

Roberto

COMUNE DI BISACQUINO
Previsione ripartizione fondo 2020

AREA	Indennità Condizioni di Lavoro Art. 38 C.D.		Indennità per servizio Esterno - polizia Locale Art. 35 C.D.	Istutti dell'orario di lavoro art. 15, 16 e 22 del C.D.			Progressioni orizzontali art. 16 C.D.	Indennità per specifiche responsabilità e Premi correlati alla performance organizzativa e individuale - Art. 37, 39 e 41 del C.D.			TOTALE
	Rischio e Disagio	Maneggio Valori		Festività infrasettimanali	Turnazioni e particolare articolazione di orario di lavoro	Reperibilità		Progressioni	ex art. 36	responsabile del servizio Parte fissa	
AAGG	€ 2.640,00							€ 1.050,00	€ 2.400,00		€ 6.090,00
BGCC	€ 780,00							€ 350,00	€ 2.400,00		€ 3.530,00
ANAG	€				€ 903,61			€ 1.050,00	€ 800,00		€ 2.753,61
UTC	€ 2.210,00	€ 189,90		€ 1.450,00	€ 2.000,00			€	€ 3.300,00		€ 9.149,90
RAG	€ 300,00			€ 260,84	€ 9.959,44	€ 5.507,79		€ 350,00	€ 2.400,00		€ 3.050,00
VVUU			€ 1.500,00						€ 800,00		€ 18.028,07
TOTALE	€ 5.630,00	€ 489,90	€ 1.500,00	€ 1.710,84	€ 11.959,44	€ 6.411,40	€ 942,02	€ 2.800,00	€ 12.100,00	€ 21.790,19	€ 21.790,19
											€ 55.333,79

Si individuano:

come indennità massima di responsabilità parte variabile di cui all'art. 39 punto 3 lettera A) del Contratto integrativo in € 1.500,00

come indennità massima Coordinatore squadra operai formalmente individuato di cui all'art. 39 punto 3 lettera B) del contratto integrativo in € 800,00

come indennità massima dell'amministratore di Sistema formalmente individuato di cui all'art. 39 punto 3 lettera C) del contratto integrativo in € 500,00

come indennità massima del Collaboratore al Responsabile Individuato di cui all'art. 39 punto 3 lettera D) del contratto integrativo in € 500,00;

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Bacile Vincenzo



COMUNE DI BISACQUINO
(PROVINCIA REGIONALE DI PALERMO)



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICA FINANZIARIA AL CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO –
PARTE NORMATIVA
PREINTESA SIGLATA IN DATA 15/12/2020**

Parte I – INDICAZIONI GENERALI

L'art. 40 c.3-sexies del D.lgs 165/2001 prescrive che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa da sottoporre alla certificazione degli organi di controllo.

L'art. 40 bis c.4 dispone che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale gli atti della contrattazione integrativa e le suddette relazioni certificate dagli organi di controllo.

Richiamata la circolare n. 25 del 19/07/2012 prot. 64981 del MEF in merito agli schemi di relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi.

Visto il punto 1.3 dell'Allegato alla Circolare citata che definisce le tipologie di atti di contrattazione integrativi interessati agli schemi, stabilendo che rientrano tutti gli atti denominati nei modi più vari che interessano l'utilizzo delle risorse del fondo.

Dato atto che:

- L'art. 65, commi 1,2, e 4 del D.lgs 150/2009 obbliga gli Enti all'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma. Nel caso specifico del comparto regioni e autonomie locali i contratti integrativi dovevano essere adeguati entro il 31.12.2011 e quelli non adeguati cesseranno la loro efficacia dal 31.12.2012 e non saranno ulteriormente applicabili;
- Che con Delibera G.M. n. 227 del 25.10.2016 è stato approvato il contratto collettivo decentrato integrativo 2014/2016;
- Il CCDI del Comune di Bisacchino ha pertanto rispettato quanto previsto dal D.lgs 150/09;
- In data 13.12.2016 si è giunti alla definizione di un nuovo testo condiviso di contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa, in sostituzione del precedente accordo, a valere per il triennio di riferimento 2017/2019;
- L'accordo decentrato integrativo – parte economica per l'anno 2020 è stato siglato contestualmente tenendo conto anche delle disposizioni contenute nel contratto decentrato parte normativa, oggetto della presente relazione;

L'ammontare complessivo del Fondo viene ancora influenzato dalle restrizioni di finanza pubblica, ove il quadro normativo generale impone la progressiva riduzione delle spesa del personale e particolare rilievo assume l'art. 9 c.2 bis del DL 7/2010 convertito con la Legge 122/2010 il quale ha introdotto il tetto di spesa del Fondo delle risorse decentrate per il periodo anni 2011-2013 (prorogato a tutto il 2014 con l'art. 1 c,456 L. 147/2013) soggetto al rispetto dell'ammontare complessivo dell'anno 2010, che deve essere automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. La riduzione del Fondo proporzionale alla riduzione del personale in servizio verrà effettuata tenuto conto della circolare n. 12/2011 della ragioneria centrale dello stato che ha fornito gli indirizzi interpretativi in ordine alla corretta applicazione della disciplina citata. Il fondo costituisco con apposita delibera della Giunta Comunale n. 269 del 24.12.2018 dà atto della composizione del fondo stesso, del suo ammontare complessivo per ciascun anno di vigenza contrattuale, tenuto conto dell'applicazione dell'art. 9 comma 2 Bis del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii.

Parte I – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa: la contrattazione è stata avviata e conclusa in data 15/12/2020	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020/2022	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none"> • Presidente: Dott.ssa Gaudiano Vincenza • Componenti: <ol style="list-style-type: none"> 1. Trapolino Caterina – Rep. Area AA.GG. 2. Gioia Salvatore P. – Resp. Area tecnica 3. Ceravolo Salvatore – Resp. Area BB.CC. 4. Dott.ssa Paola Ciulla - Resp. Finanziaria; 5. Rosato Giuseppe – Resp. Area P.M. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> - CISL - CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> - CISL - CGIL 	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Bisacquino	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Ripartizione fondo anno 2020	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente Relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'organo di revisione Nel caso il collegio dei revisori dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente scritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione dell'accordo definitivo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2020/2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 – Delibera G.M. n 58 del 08.04.2020.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2020/2022 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 – Delibera G. M n .21 del 29.01.2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni		

Parte II - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione

Si definisce che il contenuto del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), viene applicato a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Art. 2 - Durata, decorrenza, disciplina e procedure di applicazione del contratto

Si definisce la validità del contratto e la decorrenza.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 e 4 – Informazione e Confronto

Viene definito il concetto di informazione, che è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti, ed il tempo entro cui la stessa deve essere fornita; si definisce il concetto di confronto che è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016- 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

Viene definito l'oggetto della contrattazione collettiva.

Art. 6 e 7 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

Vengono definiti la durata e le materie oggetto del contratto, ed i principi sui quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 8 e 9 - Area delle posizioni organizzative - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

Viene prevista la possibilità per l'Ente di istituire posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di determinate funzioni ed attività; vengono previsti i criteri e le modalità di conferimento e revoca per gli incarichi delle posizioni organizzative.

Art. 10 e 11 – Principi generali- Retribuzione di posizione e di risultato- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

Viene definito il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative, che è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato; vengono definiti i principi generali ed i criteri attraverso i quali vengono quantificate le indennità di posizione e di risultato.

Art. 12 e 13 - Progressione economica all'interno della categoria- Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

Vengono definiti i principi generali ed i criteri attraverso i quali vengono attribuite le progressioni economiche di categoria; vengono inoltre previsti ed elencati i trattamenti accessori che spettano ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato.

TITOLO IV-RAPPORTO DI LAVORO

Capo I -Istituti dell'orario di lavoro

Art. 14- Orario di lavoro

Viene definito la durata dell'orario di lavoro e la sua modalità di svolgimento. Inoltre vengono previste varie tipologie di lavoro, dettagliatamente specificate negli articoli seguenti.

Art. 15, 16, 17, 18 - Turnazioni e particolari articolazioni di orario di lavoro

Per la realizzazione dei criteri previsti dall'art. 22 CCNL Funzioni Locali (ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; miglioramento della qualità delle prestazioni; ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza; miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni), possono essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:

- a) orario flessibile;
- b) turnazioni;
- c) orario multiperiodale (o plurisettimanale);

Vengono inoltre definiti e previsti la reperibilità e la pausa.

Capo II - Conciliazione vita-lavoro

Art. 19- Orario di lavoro flessibile

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare viene prevista per il personale, l'orario flessibile giornaliero.

Capo III - Ferie e festività

Art. 20, 21 e 22 - Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono, Festività infrasettimanali e Ferie e riposi solidali

Vengono definiti i principi generali attraverso i quali vengono riconosciute le ferie ed i riposi solidali, e le rispettive modalità di fruizione.

Capo IV - Permessi, assenze e congedi

Art. 23, 24 e 25- Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi, Congedi per le donne vittime di violenza e Unioni civili

Vengono definiti ed elencati i casi nei quali vengono concessi i permessi ai dipendenti in servizio; vengono previsti e concessi congedi per le donne vittime di violenza ed inoltre le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Capo V - Formazione del personale

Art. 26 - Destinatari e processi della formazione

Viene stabilita la promozione e lo sviluppo di attività formative per tutto il personale dell'Ente al fine di ottenere la migliore qualificazione e specializzazione professionale; A tal fine l'Ente, per gli anni 2020–2022 così come già attuato nel triennio precedente, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio assegnandole all'Unione dei Comuni al fine dell'organizzazione di corsi di formazione e di aggiornamento professionale in forma associata con gli altri comuni.

TITOLO V - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I- Lavoro a tempo determinato

Art. 27 e 28 - Contratto di lavoro a tempo determinato e trattamento economico normativo

Vengono previsti e definiti il contratto di lavoro a tempo determinato ed il trattamento economico e normativo, che sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato.

Capo II - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art 29- Contratto di somministrazione

E' prevista per gli enti la possibilità di stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, per soddisfare

esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Capo III - Lavoro a tempo parziale

Art. 30, 31, 32 e 33 - Rapporto di lavoro a tempo parziale, orario e trattamento economico-normativo

Vengono definiti i principi generali, le caratteristiche e le modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale, e le modalità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Viene inoltre disciplinato sia l'orario che il trattamento economico del lavoro a tempo parziale.

TITOLO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 34 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Per le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono previste remunerazioni con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 35 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

Art. 36 e 37 - Indennità di servizio esterno e Indennità di funzione

Vengono individuate le indennità per il personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, e le indennità di funzione che possono essere erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

TITOLO VIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 38 - Indennità condizioni di lavoro

Vengono dettagliatamente indicate le fattispecie, i criteri ed i valori per la determinazione delle indennità di rischio, indennità disagio, indennità per particolare articolazione di lavoro e indennità di maneggio valori. Vengono definiti, inoltre, i criteri e le modalità da adottare per le erogazioni delle indennità previste dai suddetti articoli.

Art. 39 - Indennità per specifiche responsabilità

Vengono previste le fattispecie, i criteri ed i valori per la determinazione delle indennità per specifiche responsabilità e di particolare responsabilità. - Vengono definiti, inoltre, i criteri e le modalità da adottare per le erogazioni delle indennità previste dai suddetti articoli.

Art. 40 - Differenziazione del premio individuale

E' prevista una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), del contratto 2016/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, in applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 41 - Produttività generale, performance e merito, (art. 18 CCNL 01/04/1999 modificato dall'art. 37 del CCNL 2002-2005 e s.m.i.)

Vengono individuate le risorse necessarie a compensare le performance organizzativa e individuale -(art. 4 comma 2 lett. b) del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.) (art. 18 CCNL 01/04/1999 modificato dall'art. 37 del CCNL 2002-2005 e s.m.i.) - Vengono definiti, inoltre, i criteri e le modalità da adottare per le erogazioni delle indennità previste dal suddetto articolo.

Art. 42 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche verticali

Vengono definiti i criteri necessari per le procedure delle progressioni economiche verticali.

Art.43 -Norma transitoria

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole e le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.

ALLEGATO A

Illustra criteri per la pesatura delle posizioni di responsabile del servizio da attribuire tramite l'indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies comma 1 del CCNL).

ALLEGATO B

Illustra i criteri di suddivisione delle risorse individuate per produttività tra le macrostrutture.

ALLEGATO C

Illustra un esempio di calcolo relativo alla performance organizzativa del gruppo di lavoro e performance individuale.

Parte III – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

La relazione tecnico-finanziaria riguarda il contratto decentrato integrativo (CCDI), parte economica, sottoscritto in data 15.12.2020, ed è composta dai seguenti moduli e sezioni:

I. La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

- a) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- b) Risorse variabili;
- c) Decurtazioni del Fondo
- d) Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione;
- e) Risorse temporaneamente all'esterno del fondo;

II. Definizioni delle poste di destinazione del fondo di contrattazione integrativa

- a) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal CCDI sottoposto a certificazione;
- b) Destinazioni specificatamente regolate dal CCDI sottoposte a certificazioni;
- c) Eventuali destinazioni specificatamente da regolare;
- d) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione;
- e) Eventuali destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo;
- f) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale.

III. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

IV. Compatibilità economica-finanziaria alla verifica che gli strumenti degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

- a) Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti delle contabilità economica-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase di programmazione della gestione;
- b) Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato;
- c) Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2020 è stato costituito con delibera G.M. n. 261 del 30.11.2020, ove è evidenziata la destinazione tra risorse stabili e risorse variabili, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 68, commi 2 e 3, del CCNL Enti Locali 2016/2018 del 21/05/2018.

Sezione I – a) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Con riferimento alle indicazioni contenute nella circolare della Ragioneria generale dello stato n. 16 del 02.05.2012 per la compilazione della tabella 15 del conto annuale della spesa del personale l'importo delle risorse fisse è così composto:

La parte storica del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, è quantificata in € **130.706,38**.

RISORSE CON CARATTERISTICHE DI CERTEZZA, STABILITÀ E CONTINUITÀ (PARTE STABILE):

FONTI DI FINANZIAMENTO	IMPORTI
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67, c.1, CCNL 21/05/18)	124.579,34
Quota di € 83,20 per unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere nell'ann 2019 (art. 67, c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018)	5.740,80
Differenza tra incrementi a regime alle posizioni economiche e gli stessi alle posizioni iniziali (art. 67, c. 2 lett. b) CCNL 21/05/18)	2.064,88
Recupero R.I.A. e assegni ad personam personale cessato (art. 67, c. 2 lett. c) CCNL 21/05/18)	
Risorse riassorbite ai sensi art. 2, c. 3, D.lgs. 165/2001 (art. 67, c. 2 lett. d) CCNL 21/05/18)	
Integrazione parte stabile trattamento personale trasferito (art. 67, c. 2 lett. e) CCNL 21/05/18)	
Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo straordinario (art. 67, c. 2, lett. g) CCNL 21/05/18)	
Risorse stanziare per maggiori trattamenti economici dovuti a incremento stabile dotazioni organiche (art. 67, c. 2, lett. h) CCNL 21/05/18)	
Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ex art. 20 D.lgs. 75/2017 (art. 20, c. 3, D.lgs. n. 75/2017)	
Decurtazione permanente dall'anno 2015 (ex art. 9, c. 2 bis del D.L. n. 78/2010 e s.m.i.)	
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2019	132.385,02

Sezione I – b) Risorse variabili

Sono costituite dalle risorse variabili, che il contratto collettivo nazionale del lavoro individua al fine di alimentare il fondo, che non hanno caratteristiche di certezza per gli anni successivi e sono indicate nella seguente tabella:

INTEGRAZIONE ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE AVENTI CARATTERISTICA DI EVENTUALITÀ E VARIABILITÀ (PARTE VARIABILE):

FONTI DI FINANZIAMENTO	IMPORTI
Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (art. 67, c. 3, lett. a) CCNL 21/05/18)	-----
Economie da piani di razionalizzazione (art. 67, c. 3, lette. b) CCNL 21/05/18)	-----
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – F.E.S. regionale (art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21/05/18	€ 14.930,36
Frazione di R.I.A. personale cessato per mensilità residue dopo cessazione (art. 67, c. 3, lett. d) CCNL 21/05/18)	
Eventuali risparmi a consuntivo su straordinario (art. 67, c. 3, lett. e) CCNL 21/05/18)	
Risorse da rimborsi notificazioni atti (art. 67, c. 3, lett. f) CCNL 21/05/18)	
Risorse destinate a personale case da gioco (art. 67, c. 3, lett. g) CCNL 21/05/18	
Incremento fino a 1,2% monte salari 1997 (art. 67, c. 3, lett. h) CCNL 21/05/18)	
Risorse per conseguimento obiettivi dell'Ente definiti nel piano delle performance (art. 67, c. 3, lett. i) CCNL 21/05/18)	
Integrazione parte variabile a seguito trasferimento personale (art. 67, c. 3, lett. k) CCNL 21/05/18)	
TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2020	€ 14.930,36

TABELLA RIASSUNTIVA

TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2020	132.385,02
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE ANNO 2020	14.930,36
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	147.315,38
TOTALE FONDO ANNO 2016 (limite ex art. 23, c. 2, D.lgs. 75/17)	130.706,38
Differenza	16.609,00
TOTALE COSTITUZIONE FONDO ANNO 2020	130.706,38
Risorse a destinazione storica e vincolata (art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018)	65.372,59
Totale Risorse disponibili per contrattazione decentrata integrativa - Anno 2020	65.333,79

TOTALE FONDO PER C.D.I. ANNO 2020	65.333,79
--	------------------

Sezione I – c) Eventuali decurtazioni del fondo

- a) Al fine del rispetto delle condizioni previste dall'art. 23 del d.lgs. 75/2017 (l'importo dell'eventuale superamento del limite dell'anno 2016) il fondo è stato decurtato della somma di € 16.609,00.

Sezione I – d) Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:

Totale fondo sottoposto a certificazione (determinante dalle somme delle due voci precedenti)
€ 130.706,38

Sezione I – e) Risorse temporaneamente all'esterno del fondo;

Nessuna

Modulo II - Definizioni delle poste di destinazione del fondo di contrattazione integrativa

Questo modulo è destinato a restituire in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di CCDI

Sezione II - a) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal CCDI sottoposto a certificazione;

	Spesa finanziata	Fonte di finanziamento	Riferimento normativo	Importo
U1	Progressioni economiche orizzontali	Risorse stabili	art. 68 comma 1 CCNL 21.05.2018	56.765,91
U5	Indennità di comparto	Risorse stabili	art. 68 comma 1 CCNL 21.05.2018	8.567,88
TOTALE				65.333,79

Sezione II - b) Destinazioni specificatamente regolate dal CCDI sottoposte a certificazioni;

Indennità di Rischio + Disagio	€ 5.630,00
Indennità festivi infrasettimanali	€ 1.710,84
Art. 36 del CCNI – Indennità per servizio esterno- polizia locale	€ 1.500,00
Indennità per maneggio valori	€ 489,90
Indennità per articolazione orario di lavoro e turnazioni	€ 11.959,44
Indennità di reperibilità	€ 6.411,40
Progressioni economiche	€ 942,02
Specifiche responsabilità (ex Art. 36, CCNL 2004)	€ 2.800,00
Art. 14 CCDI - Indennità per particolari responsabilità	€ 12.100,00
Responsabili di servizio parte variabile – altre specifiche responsabilità - Produttività e miglioramento servizi – art. 14 e 17 del CCDI)	€ 21.790,19
TOTALE	€ 65.333,79

Sezione II - c) Eventuali destinazioni specificatamente da regolare

Nessuna

Sezione II - d) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

sottoposto a certificazione

Questa sezione riporta la sintesi sottoposta a certificazione elaborata sulla base delle precedenti:

- 1) Totale delle destinazioni non disponibile alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal CCDI determinato dal totale della sezione II
 - a. € 65.372,59
- 2) Totale delle destinazioni specificatamente regolate dal CCDI determinato dal totale della sezione II
 - a. € 65.333,79
- 3) Totale delle eventuali destinazioni specificatamente ancora da regolare
 - a. Nessuna
- 4) Totale delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrative sottoposte a certificazione
 - a. € 130.706,38

Sezione II - e) Eventuali destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo;

Nessuna

Sezione II - f) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale;

- a. Le risorse stabili ammontano ad € 130.706,38, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, personale educativo e docente scolastico, nidi di infanzia) ammontano ad € 65.372,59. Pertanto, la destinazione di utilizzo avente natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
- b. Si attesta che gli importi destinati alla produttività sono corrisposti con criteri di meritocrazia in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi (POD) certificate dal nucleo di valutazione in base agli esiti del sistema di valutazione e di misurazione della performance
- c. Si attesta di non aver proceduto per l'anno 2019 ad incrementi delle risorse variabili con riferimenti ad imposti finanziati ai sensi del CCNL 21.05.2018.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.

<i>Ammontare complessivo del fondo del 2016</i>	<i>€ 130.706,38</i>
<i>Ammontare complessivo del fondo per il 2020</i>	<i>€ 130.706,38</i>
TOTALE VARIAZIONI	€ 0,00

Modulo IV - Compatibilità economica-finanziaria alla verifica che gli strumenti degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione IV - a) Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti delle contabilità economica-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase di programmazione della gestione;

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione comunale è strutturato in modo da rispettare in sede di imputazione e di variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente modulo 1. Nella programmazione del bilancio di previsione unitamente alle spese fisse di personale vengono stanziati, nei vari capitoli le somme relative al fondo delle risorse decentrate.

Sezione IV - b) Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato;

L'importo del fondo dell'anno 2020 come determinato in via definitiva ammonta ad € 130.706,38;

Sezione IV – c) Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

Si conferma che le somme determinate nel fondo 2020 pari ad € **130.706,38 (oltre oneri riflessi e IRAP)** trovano copertura tra gli importi previsti quali spese di personale nel bilancio pluriennale 2020/2022 e gli stanziamenti relativi al 2020 come di seguito riportati.

- € **65.372,59** inseriti sotto la voce “Trattamento economico del personale” Voci Stipendiali per il pagamento delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto;
- € **65.333,79**, la restante somma utilizzabile per le finalità di cui trattasi dal capitolo 10120109 art. 1 – imp. 479/2020;
- € **22.154,69** per gli oneri riflessi ed IRAP di cui € 16.601,32 dal capitolo 101201110 art. 1 – imp. 480/2020, € 5.553,37 dal capitolo 10120702 art. 1 – imp. 482/2020.

**Il responsabile dell'Area Finanziaria
Dott.ssa Paola Ciulla**

COMUNE DI BISACQUINO

Provincia Regionale di Palermo

Verbale n. 39 del 28.12.2020

Oggetto: Certificazione del Revisore dei Conti relativa al "Contratto Collettivo decentrato integrativo 2020-2022".

La sottoscritta dott.ssa Loredana Schifani, nella qualità di Revisore dei Conti di questo Comune;

PREMESSO

- che l'art. 5 comma 3 del c.c.n.l. 01.04.1999 per i dipendenti degli Enti Locali, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22/01/2004 prevede che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, sono effettuati dal Collegio dei Revisori dei Conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tali organismi entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto".
- Che, ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies del D. Lgs. 30.03.2001 (Testo Unico Pubblico Impiego) "a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1";
- Che l'art. 40-bis del D. Lgs. N. 165/2001 prevede che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrative con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti, dal Collegio sindacale, dagli Uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti, Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'art. 40, comma 3 - quinqies, sesto periodo";

- Che detto controllo deve esser effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla firma definitiva dell'accordo stesso da parte della delegazione trattante di parte pubblica;

VISTO

- Il provvedimento dell'area contabile con il quale è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate dipendenti per l'anno 2020 nell'ammontare complessivo di Euro 130.706,38, distinto in risorse stabili pari a Euro 132.710,26 e risorse variabili pari a Euro 6.000,00, al lordo della riduzione di Euro 16.609,00 ai fini del rispetto del limite ex art. 23, c. 2 D. Lgs. 75/17 (Fondo anno 2016).

RILEVATO

- Che la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali hanno siglato, in data 15.12.2020 una ipotesi di accordo relativa al contratto collettivo decentrato per il triennio 2020-2022 che prevede tra l'altro la corresponsione di indennità accessorie per:
 - maneggio valori;
 - Rischio e Disagio;
 - Articolazione orario e turnazioni;
 - Indennità festivi infrasettimanali;
 - Specifiche responsabilità dell'Ufficio anagrafe e servizi civili;
 - Funzioni tecniche;
 - Produttività

E che detto schema è stato trasmesso a questo organo in data 23.12.2020 a mezzo posta elettronica;

RICHIAMATO

- il parere espresso dal questo organo con verbale n. 35 del 26.11.2020 in merito alla costituzione del "Fondo Risorse decentrate", nonché il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile e la relativa copertura finanziaria espressi dal responsabile dell'Ufficio;
- La Delibera n. 261 del 30.11.2020;

VERIFICATO

- l'esistenza e la capienza, nel bilancio 2020, di appositi stanziamenti di bilancio;
- la corretta applicazione delle norme di legge e contrattuali, segnatamente delle disposizioni di legge inderogabili relative alla misura e alla corresponsione dei trattamenti accessori;
- che è stata adottato il Piano della Performance 2020/2022 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 con Delibera di Giunta Municipale n. 58 del 08.04.2020;

CERTIFICA

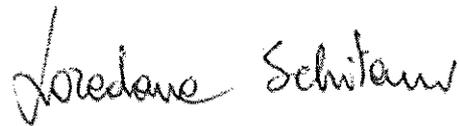
che l'ipotesi di accordo relativa al contratto decentrato integrativo del Comune di Bisacchino - triennio 2020-2022 - rispetta le norme contrattuali e di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e, pertanto

ESPRIME

parere **FAVOREVOLE** per quanto di propria competenza.

In fede

Il Revisore dei Conti
Dott.ssa Loredana Schifani



Bisacchino, 28.12.2020

Letto, approvato, sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Noto Affonso

Tommaso Francesco Di Giorgio

Dott.ssa Vincenza Gaudiano

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, in applicazione della L.R. 3 dicembre 1991, n° 44, su attestazione del Messo Comunale, certifica che il presente verbale è stato affisso all'Albo Pretorio di questo Ente dal giorno 29-12-2020 per rimanervi 15 giorni consecutivi (art. 11 comma 1).

Dalla residenza Municipale, li _____

Il Messo Comunale

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Vincenza Gaudiano

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 29-12-2020

Decorso il decimo giorno dalla data di inizio della pubblicazione;

Perché dichiarata immediatamente esecutiva

Dalla residenza Municipale, li 29-12-2020

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Vincenza Gaudiano

Il sottoscritto Capo Area Segreteria AA.GG. attesta che la presente deliberazione, istruita dal Sig. _____ nella qualità di responsabile del procedimento corredata dai prescritti pareri di legge, è stata trasmessa divenuta esecutiva in copia conforme all'originale ai seguenti Uffici con nota prot. n° _____ del _____ per gli adempimenti di competenza:

- AREA FINANZIARIA;
- AREA CONTRATTI;
- AREA TECNICA;
- AREA POLIZIA MUNICIPALE;
- AREA TURISMO E ISTRUZIONE

Dalla residenza Municipale, li _____

IL CAPO AREA SEGRETERIA AA.GG.

Caterina Trapolino

