Prot. 8569
30/12/2021

COMUNE DI LAUREANA DI BORRELLO

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 30.12.2021

L'anno 2021 il giorno 30 del mese di Dicembre, nell'Ufficio del Segretario Comunale del Comune di Laureana di Borrello, alle ore 17,10 si è riunita la Delegazione trattante convocata con nota prot. n 8535 /2021 per la sottoscrizione definitiva del seguente argomento:
CCDI parte normativa 2021-2023 e parte economica 2021.

Premesso che:

- con delibera di Giunta Comunale n. 69/2021, dichiarata immediatamente eseguibile è stata integrata e modificata la delibera di GC n. 27/2019 di nomina della delegazione trattante di parte datoriale;
- con delibera di Giunta Comunale n. 104/.2021 sono stati definiti gli indirizzi alla delegazione trattante in merito alla CCDI anno 2019-2020-2021;
- con determinazione Area Finanziaria n. 87/2021 veniva costituito il Fondo Risorse Decentrate anno 2021;
- con nota prot. n° 8310 del 17.12.2021 il Presidente della Delegazione Trattante, Segretario Comunale D.ssa Claudia Tropeano, ha convocato per il giorno 22.12.2021 le Organizzazioni Sindacali: C.G.I.L.-F.P. di Gioia Tauro, CISL-FP di Reggio Calabria, UIL FPL di Reggio Calabria, CSA CISAL di Reggio Calabria, nochè gli altri componenti della delegazione trattante parte pubblica;

Che con verbale del 22.12.2021 la delegazione di parte datoriale e di parte sindacale ha approvato l'ipotesi di accordo CCDI parte normativa 2021-2023. Parte economica 2021

che in data 23.12.2021 è stata redatta la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria del CCDI parte normativa 2021-2023 e parte economica 2021 da parte del responsabile dell'Area Finanziaria;

che è stato acquisito il parre del Revisore dei Conti con verbali n. 18 /2021;

che con delibera di GC n. 105/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, la delegazione trattante di parte datoriale è stata autorizzata alla sottoscrizione del CCDI parte normativa 2021-2023 e parte economica 2021;

Tutto ciò premesso

- dei soggetti convocati sono presenti alla seduta i seguenti sigg.ri:

- Segretario Comunale D.ssa Claudia Tropeano- Presidente
- D.ssa Teresa Rao, Responsabile Servizi finanziari; Componente
- Arch. Marilena Pelle, Responsabile Area Tecnica; Componente
- Sig. Alfredo Cutellè- Responsabile Area Affari Generali-Componente
- Sig. Maria Carmela Loiacono dipendente Comunale RSU di questo Ente;
- Dr. Gaetano Mileto – Antonino Pettè in rappresentanza della CSA/RAL;
- Sig. Rosario Cilona in rappresentanza della FP(CGIL
-

Apre la discussione il Presidente della D.T. che, salutati i presenti, li invita a determinarsi in merito.

Le parti sottoscrivono in via definitiva il CCDI parte normativa 2021-2023 nonché la parte economica anno 2021 (la tabella A) di riparto delle somme anno 2021.

Alle ore 17,30 si conclude la seduta.

Laureana di Borrello ,30.12.2021
Letto, approvato e sottoscritto.

- Segretario Comunale D.ssa Claudia Tropeano- Presidente
- D.ssa Teresa Rao, Responsabile Servizi finanziari; Componente
- Arch. Marilena Pelle, Responsabile Area Tecnica; Componente
- Sig. Alfredo Cutellè, Responsabile Area AA.GG. - Componente
- Sig. Maria Carmela Loiacono dipendente Comunale RSU di questo Ente;
- Sig. Antonio Impusino. dipendente Comunale RSU di questo Ente;
- Dr. Gaetano Mileto – Antonino Pettè in rappresentanza della CSA/RAL;
- Sig. Rosario Cilona in rappresentanza della FP(CGIL

PARTE ECONOMICA 2021

All. A) Assegnazione risorse

ISTITUTI FINANZIATI	2021
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	€----------
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (Disagio, Rischio, Maneggio Valori)	€ 12.380,00
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 10.500,00
INDENNITA' PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 300,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (	€ 2.800,00
INDENNITA' DI FUNZIONE (Art. 18)	----------
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 6.863,56
INDENNITA' PER TURNAZIONI	€ 6.230,08
PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA (Obiettivo progettuale- delibera GC n. 78/2021)	€ 1.368,08 € 5.200,00
TOTALE COMPLESSIVO	**€ 45.641,72*** **Di cui 41.263,00 di parte stabile ed € 4.378,72 di parte variabile.**

FP CGIL Giuseppe Rosario

CSA RAI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2021/2023

INDICE

CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Art. 1 – *Finalità e principi*

Art. 2 - *Vigenza ed ambito di applicazione*

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

Art. 3 - *Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale*

Art. 4 - *La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale*

CAPO III – LE ALTRE INDENNITÀ

Art. 5 - *Indennità per le condizioni di lavoro*

Art. 6 - *Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del persona-le delle categorie B, ~~e~~ C e D non destinatario degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018*

Art. 7 - *Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti*

Art. 8 – *Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale*

Art. 9 – *Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo*

Art. 10 - *Incentivazione del personale docente delle scuole materne e del personale educativo degli asili nido*

Art. 11 - *Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente*

Art. 12 - *Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici e per il recupero di evasione IMU e TARI*

Art. 13 - *Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate*

Art. 14 - *Incentivazione del personale in telelavoro*

Art. 15 - *Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati*

Art. 16 - *Piani di razionalizzazione e risparmio*

Art. 17 - *Ripartizione del fondo per le risorse decentrate*

Art.18 – Turnazioni.

Art. 19 – *Integrazione della disciplina per la reperibilità*

Art. 20 – *Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa*

Art. 21 - *Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa*

CAPO IV – LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 22 - *Le progressioni orizzontali*

CAPO V - IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23 – Orario di lavoro flessibile

Art. 24- Pausa

Art. 25 - *La Banca delle Ore*

Art. 26 - *Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili*

Art. 27 – *Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale*

Art. 28 *Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali*

Art. 29 - *Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%*

Art. 30 – *Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi*

FP CGIL

Art. 31 – *Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni*

Art. 32 - *Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori*

Art. 33 – *I piani di welfare integrativo*

Art.34- Salario accessorio

CAPO VI – LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 35 – *Integrazione della parte variabile del fondo*

Art. 36 – *L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa*

CAPO VII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 37- *Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo*

Art. 38 - *Norme finali*

FP CGIL
CSA RAL

CAPO I

INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Art. 1

Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

Art. 2

Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

FP CGIL
CSA RAL

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

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

Art. 3

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o dalla comunità montana e/o da altra forma di gestione associata.

2. Il 40,% (nda per il CCNL deve essere almeno il 30%) della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco,

FP CGIL

è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonchè alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:

a) Incentivi per la realizzazione **degli obiettivi di settore** e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal Nucleo o OIV e sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo);

b) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i **dipendenti** dai responsabili. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo), integrata dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);

c) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità

FP CGIL

individuate dall'ente. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. Questi compensi vengono assegnati sulla base della attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi effettuato dalla giunta in relazione alla importanza dello stesso; nel progetto viene indicato il rilievo dell'apporto richiesto ai singoli dipendenti. Essi sono ripartiti, in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti, a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili (cd incentivi per progetti).

4. L'attribuzione delle risorse di cui alla lettera b) del precedente comma 3 (obiettivi assegnati dai responsabili a tutto il personale) avviene attraverso la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 7 integrato, ai sensi del comma 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla giunta su proposta dei responsabili.
5. Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i responsabili assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 3 al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 3, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.
6. L'inquadramento giuridico è calcolato, ai fini di cui al comma 4 del presente articolo, con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale, sulla base della seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
A1	0,95
B1	1,00
B3	1.06
C1	1,13
D1	1,25

FP CGIL Cilap Rosa

D3 1,45

7. Il valore ottenuto ai sensi del precedente comma 6 è modificato, per l'assegnazione delle risorse destinate alla incentivazione del personale di cui alla lettera b) del precedente comma 3, in relazione ai seguenti parametri, individuati dalla giunta

a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50%;

b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento del 100%.

8. Il Servizio Personale definisce sulla base dei fattori di cui ai precedenti commi 6 e 7, i compensi attribuibili ai singoli dipendenti e li comunica ai responsabili ed ai singoli dipendenti, unitamente ai compensi attribuibili ai singoli dipendenti sulla base della lettera c) del precedente comma 3.
9. Ai fini della assegnazione dei compensi di cui al precedente comma 3 il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.
10. Il Nucleo di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anche tenendo conto delle specifiche relazioni realizzate dai responsabili, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati. I compensi saranno erogati in misura proporzionale al punteggio ricevuto .
11. Le economie derivanti dalla applicazione del precedente comma 10, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo ovvero sono ripartiti nello stesso anno tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale di cui alla lettera b) del precedente comma 3.
12. La valutazione è effettuata dal Responsabile, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente

FP CGIL

previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda di valutazione.

13. Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 3 del presente articolo in caso di assenza superiore a 180 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla sospensione del servizio per mesi due.

Art. 4

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale di cui alla lettera b del comma 3 del precedente articolo 3, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 50 % dei dipendenti, percentuale che è coerente con il requisito del numero limitato di tali dipendenti previsto dal contratto nazionale, che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30 in più (nda nel CCNL tale quota non deve essere inferiore al 30%) della media procapite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo 3. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

CAPO III

LE ALTRE INDENNITÀ

Art. 5

Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in un euro per le attività disagiate, in un euro/20 per quelle rischiose, in un euro e 55 per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 2.000,00 euro annui ed in 0,52 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) viene riconosciuto il compenso per l'indennità economicamente più vantaggiosa.

FP CGIL

3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, nonché dal piano per la prevenzione dei rischi di incidenti sul lavoro e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.
5. I responsabili attestano con cadenza mensile i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 6
Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018. Art. 70 quinquies 1 comma

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche e da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

2. Per la erogazione di questi compensi i responsabili, individuano i dipendenti con un atto formale entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti per ognuna di tali categorie:

FP CGIL Coord Rosa

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Area, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).	Euro 1.000,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidato, di almeno 1 operatore di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse, quali ad esempio responsabilità nel settore dei tributi e del commercio.	Euro 1.800,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal responsabile del settore in caso di affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;	• Euro 2.500,00

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
7. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
8. 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.
9. l'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art.23 co.5 del CCNL 16-18;

FP CGIL

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37 comma 1 lett.b) del CCNL del 6.7.1995 e successive mm.ii.;

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 cn le indennità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16-18;

10. 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 16-18.

Trova applicazione la regola fondamentale del riproporzionamento del trattamento economico in relazione alla ridotta durata della prestazione, con riferimento a tutte le competenze annuali. In caso di part-time l'indennità deve essere riproporzionata (Aran RAL 1976 del 15.05.2018)

Art. 7

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti. Art. 70 quinquies comma 2

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono *destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B*, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);

b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;

c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;

d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la

FP CGIL Aloys Rosario

contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla giunta (ovvero dal direttore generale o dal segretario), previa informazione ai soggetti sindacali.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350,00 annui .

4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma 1, la misura dell'indennità di cui al comma 3 potrà essere fissata fino ad al tetto massimo di € 500 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità.
5. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 6, non si darà corso alla erogazione della indennità di cui al presente articolo.

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

7. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Trova applicazione la regola fondamentale del riproporzionamento del trattamento economico in relazione alla ridotta durata della prestazione, con riferimento a tutte le competenze annuali. In caso di part-time l'indennità deve essere riproporzionata (Aran RAL 1976 del 15.05.2018)

Art. 8

Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018, si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
2. *I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti :*

FP CGIL

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	**Compensi** annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità	Euro 1.800,00 ~~Euro~~ 1.800,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante, nei seguenti ambiti: nel caso di affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;	• Euro 2.500,00

3. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

4. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 9
Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 60% dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro due.
2. L' indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:

FP CGIL Alaop Rosario

a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art.23 co.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 mm.ii.;
c) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
d)non è cumulabile cn le indennità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16-18;

4. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
5. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi 1 del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.
6. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
7. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
8. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 10
Incentivazione del personale docente delle scuole materne e del personale educativo degli asili nido

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non ~~eccedenti~~ le superiori su base annua a 4 settimane, attività che di regola si svolgono nel periodo estivo, è riconosciuto al personale docente delle scuole materne ed al personale educativo degli asili nido un compenso pari ad euro 200 alla settimana.

2. Tale compenso verrà liquidato entro il mese di novembre dello stesso anno.

FP CGIL Cilona Rosa

Art. 11
Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente

1. Agli avvocati dipendenti dell'ente e che svolgono la loro attività nell'avvocatura sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa, dal regolamento adottato dall'ente e dal presente contratto decentrato.

2. Sono ripartiti i compensi derivanti da cause condotte con successo per l'ente con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese legali e, entro il tetto delle risorse previste nel bilancio del 2013 allo stesso titolo, delle cause condotte con successo per l'ente con compensazione delle spese legali. Nel caso in cui si superi tale soglia i compensi saranno proporzionalmente ridotti in modo da rientrare entro la stessa.

3. I compensi erogati sulla base delle disposizioni di cui al presente articolo possono essere erogati in misura non superiore al trattamento economico complessivo dell'intero anno.

4. Tali compensi sono ripartiti per il ..% sulla base delle attività svolte nelle singole cause e per il restante ..% in modo eguale tra tutti gli avvocati dipendenti dell'ente che svolgono la loro attività nell'avvocatura dell'ente.

5. Nella assegnazione delle cause ai singoli avvocati dipendenti si tiene conto della specializzazione e della esperienza maturate, nonché della puntualità nello svolgimento delle procedure. Inoltre si applicano – per quanto possibile – criteri di rotazione, ivi comprese le attività di consulenza svolte a favore dell'ente, e si garantisce di norma che il valore complessivo delle cause affidate sia eguale.

Art. 12
Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici e per il recupero di evasione IMU e TARI

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

2. Tale compenso è ripartito tra il responsabile, cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta il restante 3/4.

FP CGIL Aloya Rosa

3. Le risorse sono ripartite dal responsabile sulla base del seguente criterio:

a) 50% in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto, valutazione effettuata dal responsabile;

b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella relativa al peso potenziale di cui al comma 7 del precedente articolo 5.

4. Al personale che ha partecipato alle attività relative al recupero di evasione IMU e TARI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

5. Per la ripartizione si applicano i criteri di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo.

Art. 13
Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 il comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.

2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di 25 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.

3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è consentita la erogazione della indennità di specifiche responsabilità per come applicata dall'articolo 6 del presente contratto, da parte di ognuno dei due enti.

4. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione di una quota della indennità legata alla performance, cd produttività, sulla base della assegnazione di specifici obiettivi, per come previsto dal precedente articolo 4, comma 4. Tale quota è fissata dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sia per del comune che dell'ente capofila della convenzione.

Art. 14
Incentivazione del personale in telelavoro

FP CGIL

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.

2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.

Art. 15
Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

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

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

Art. 16
Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011

2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 20 è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, su proposta dei responsabili interessati e tale compenso è erogato per una quota pari al 10.% sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 4. La restante quota del 10.% è messa a disposizione di tutto il personale.

3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

FP CGIL

Art. 17
Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

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

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

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di febbraio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 18
Turnazioni.

1. Il personale in turnazione deve essere preventivamente informato della turnazione programmata per il mese successivo.

2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese di ciascun dipendente non può essere superiore a dieci. L'eventuale incremento del numero massimo di turni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

3.Il personale che si trovi in particolari situazioni personale e familiari di cui all'art.27 comma 4 può a richiesta essere escluso dalla effettuazione di turni notturni anche in relazione a quanto previsto dall'art.53 co. 2 del Dlvo n. 165/2001n
.

4. Sono comunque escluse le donne all'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

ART.19

FP CGIL Cilona Rosanna

COMUNE DI LAUREANA DI BORRELLO

Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. Per i servizi di anagrafe e stato civile viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giorno festivo, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato entro trenta minuti.

3.Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 7 con specifico accordo della durata massima di un anno. Gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai comma 1 e 4 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 i tal caso del 10%. Qualora la 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.

5. In caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate a richiesta , ai sensi dell'art. 38 co. 7 e dell'art. 38 bis del CCNl 14.09.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità ricadente nella giornata del riposo settimanale , secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina dell'art.24 co. 1 del CCNl 14.09.2000.

FP CGIL Cilona Rosaria

Art. 20
Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1 La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 18% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse (nda nel contratto nazionale almeno il 15%) è determinata nel seguente modo proporzionale al punteggio ottenuto.

2. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore alla quota stabilita dal comma 1 i risparmi implementano i compensi destinati alla indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa nell'anno successivo. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore alla quota stabilita dal comma 1 i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.

Art. 21
Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa e per il personale

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari **di posizioni organizzative**, ivi compresi i compensi per gli avvocati e la incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%.
2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa
3. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a **dipendenti** superino su base annua l'ammontare di euro 5.000, la incentivazione della performance individuale è ridotta del 40%, e nel caso di compensi superiori a 10.000 euro annui è ridotta del 70%.
4. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla incentivazione della performance degli altri dipendenti.

FP CGIL CGIL

CAPO IV

LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 22

Le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%.

2. La loro decorrenza è fissata allo 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente, nonché all'interno della categoria D in modo distinto per i titolari di posizione organizzativa.

3) Esse sono disciplinate da una specifica disposizione regolamentare che si ispira ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:

a) è richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio di almeno 24 mesi nella posizione immediatamente precedente

b) essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria può essere formata per ogni singolo settore;

c) la graduatoria viene fornita utilizzando i seguenti tre criteri:

la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 70 punti.

- la esperienza acquisita, intesa come anzianità nel profilo, fino al 20%, da calcolare in misura proporzionale agli anni;
- gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer, per un punteggio massimo del 10%, in relazione di 5 punti per ogni attestato acquisito.

d) A parità di punteggio data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

FP CGIL

CAPO V
LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
Art. 23

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 di 30 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere, nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, second3.3. o le modalità ed i tempi concordati con il Responsabile. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'art. 20 bis.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al *regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze* di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al Dlvo n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art.44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole materne e primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 24
Pausa

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 trenta 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 14.9.2000 e tendendo conto delle deroghe in materia previste dall'art.13 del CCNL 9.5.2006 nonché di quanto previsto dall'art.23(orario di lavoro flessibile).

FP CGIL

La durata della pausa sarà al massimo di 30 minuti.
Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al Dlvo n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art.44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole materne e primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

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.

Art. 25
La Banca delle Ore

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

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

Art. 26
Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D,Lgs. n. 81/2008.

3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare

FP CGIL

specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 27

Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

1.Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato, rispettivamente, in otto su base annua (nda il CCNL le fissa in 13) per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

2. 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. 28

Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

1. L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'articolo 22, comma 2, del CCNL 21.5.2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori due mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 29

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

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL 21.5.2018 nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni categoria, nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano

- in gravi condizioni di salute debitamente documentate;

Art. 30

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del

FP CGIL Giorgio Rosaria

lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 31

Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato *dai turni notturni*

1. Oltre al personale di cui all'articolo 23, comma 8, secondo periodo, del CCNL 21.5.2018 sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

Art. 32

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

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 20% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 33

I piani di welfare integrativo

1. Saranno quantificate in sede di contrattazione decentrata annualmente le risorse disponibili per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

FP CGIL Cilona Rosario

b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) Piccoli prestiti a favore del personale dipendente, da restituire mensilmente senza interessi, per particolari necessità o evenienze(matrimoni del dipendente o di figli, cure mediche proprie o di componenti del nucleo familiare etc).

2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno 2017.

3. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto dello ..% di quanto effettivamente incassato, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio. Per i dipendenti della polizia locale che hanno già aderito a fondi diversi i versamenti continuano ad essere effettuati presso tali fondi. I dipendenti della polizia locale possono optare per il versamento a fondi diversi rispetto a quello Perseo Sirio attraverso una comunicazione trasmessa all'ente.

ART. 34

Salario accessorio

1. Salario accessorio del personale a tempo determinato.

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi e compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto integrativo decentrato.

2. Salario accessorio del personale part-time.

Il personale assunto con contratto part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi e compensi precedentemente indicati, in

FP CGIL

misura proporzionale al regime di orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

CAPO VI
LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 35
Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

Art. 36
L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

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

CAPO VII
CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 37
Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

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

FP CGIL Alcuni Rosa

contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

Art. 38

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

FP CGIL
CSA RAL