



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini
<http://www.cattolica.net>
PEC: protocollo@comunecattolica.legalmailpa.it

P.IVA 00343840401
email: info@cattolica.net



SETTORE 1

Organizzazione e Gestione Personale

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2019-2021

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con atto G.C. n. 71 del 13/5/2009, modificato -da ultimo- con deliberazione di Giunta comunale n. 214 del 5/12/2017;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, di cui alle deliberazioni di G.C.:
 - n. 76 del 30/11/2011 ad oggetto: "Approvazione regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance";
 - n. 89 del 21/12/2011 ad oggetto: "Approvazione manuale di valutazione della performance individuale del personale dirigente, del personale dipendente, del personale con qualifica di posizione organizzativa e norma transitoria a seguito di approvazione del regolamento adottato con delibera di Giunta n. 76/2011";
- g) La nuova disciplina per il Conferimento, Graduazione e Revoca degli Incarichi di Posizione Organizzativa approvata con D.G.C. n. 82 del 20/5/2019;
- h) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia, con le seguenti precisazioni:

Agli incentivi ed ai compensi di cui al successivo art. 6 comma 1, lett. b) e c) può partecipare.- Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 9 mesi (conseguiti anche con più periodi cumulati nel corso dell'anno).

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;

4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito, fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

6. Il presente CCI sostituisce, nei tempi qui definiti, ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono, con il medesimo, disciplinati.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 5
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 323 del 23/4/2019. Le risorse disponibili per l'anno 2019 da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a € 747.891,24, fatte salve le precisazioni di cui al successivo comma 5.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, sono inseribili nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2019 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance (o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione,) compresi (eventualmente) gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

Art. 6
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) maggiorazione premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi annualmente costituiti fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.

4. Per il triennio 2019/2021 le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 saranno così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI per il triennio 2019/2020/2021

Limitatamente all'anno 2019 il salario accessorio sarà erogato sulla base di discipline differenziate: fino all'ultimo giorno del mese di sottoscrizione del presente CCI, ove non diversamente specificato, si applicheranno i contratti precedenti, nazionale e decentrato, in regime di ultravigenza; a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CCI, si applicherà lo stesso, fatte salve eventuali decorrenze diversamente disciplinate.

Per tale ragione le parti danno atto che, nel primo anno di applicazione (2019), stante la novità di alcune voci ed il regime misto di altri istituti aggiornati, non si utilizzeranno, di norma, budget predefiniti, che saranno invece individuati in sede di programmazione del salario accessorio a decorrere dal 2020.

Gli istituti finanziati per l'anno 2019, 2020 e 2021 sono i seguenti:

Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 del presente contratto integrativo;

Premi correlati alla performance individuale, di cui una percentuale per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente, come disciplinato al successivo art. 11;

Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.13 del presente contratto integrativo (fino all'applicazione del presente CCI il disagio, il rischio e il maneggio valori saranno compensati sulla base del previgente CCDI);

Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate periodicamente, di norma a cadenza mensile, secondo le misure contrattuali vigenti;

Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente, prevedendo l'erogazione delle indennità di cui al comma 1 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 14 del presente contratto integrativo, e delle indennità di cui al comma 2 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 15 del presente contratto integrativo;

Indennità prevista per specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 affidate a personale di cat. B, C e D ai sensi dei contratti previgenti, fino alla data di applicazione del presente CCI, nell'importo annuo di euro 25.000,00 da parametrare per le indennità di cui alla lettera f) e secondo le misure di cui al previgente CCDI per le indennità di cui alla lettera i).

Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale della polizia locale non dirigente sulla base dei criteri definiti all'art. 19 del presente contratto integrativo;

Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (Istat), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.16 del presente contratto integrativo;

Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;

Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo;

5. L'applicazione delle indennità di cui sopra decorrerà, qualora non differita né diversamente disciplinata, dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto (per ragioni legate alle competenze stipendiali, rilevazioni presenze, etc.). Fino ad allora le indennità di cui sopra saranno disciplinate dai previgenti CCNL e CCDI.

6. Per l'anno 2019, annualità assoggettata a due diverse discipline, stante l'ultravigenza del preesistente CCDI fino alla data di sottoscrizione del presente CCI, laddove si preveda il calcolo dell'indennità sulla base di uno stanziamento annuo, il medesimo sarà proporzionato al periodo di rispettiva vigenza.

7. Si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra di norma dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili, ed acquisito il parere dei revisori, salvo che per le voci la cui remunerazione è prevista a consuntivo. Queste ultime saranno erogate successivamente alla sottoscrizione del contratto di destinazione.

Art. 8
Criteri generali per la progressione economica orizzontale

Si rinvia al documento **allegato alla presente sub 1)**, denominato: “Regolamento delle procedure e criteri per le Progressioni Economiche Orizzontali”.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita valutazione da parte del competente Dirigente.

Art. 10

Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "Differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 5, comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "Differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti secondo le modalità indicate nell'**allegato sub 2)** rubricato: "**Compensi per premialità individuale**", e nell'**allegato sub 3)** rubricato "**Norma di salvaguardia**".

Art. 11

Maggiorazione del premio individuale

In applicazione dell'art. 69 CCNL 21/5/2018, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, viene erogata una maggiorazione pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. I criteri e le modalità sono precisati nel testo **allegato sub 4)**.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 12

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Dirigente di riferimento.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, da parte del Dirigente di riferimento, che sarà tenuto a comunicare tempestivamente il cessare delle stesse.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, salvo ove diversamente disciplinato.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano con la decorrenza indicata all'art. 7 c. 5 del presente CCI.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

Art. 13

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

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.

L'erogazione della relativa indennità viene effettuata secondo i criteri di cui all'**allegato sub 5)** rubricato "**Indennità condizioni di lavoro**".

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i criteri indicati nel documento **allegato sub 6)** rubricato "**Indennità specifiche responsabilità**".

Art. 15

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i criteri indicati nel documento che si **allegato sub 7)** rubricato "**Indennità ulteriori specifiche responsabilità**".

CAPO IV
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 16
Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati a svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
- potenziamento uffici entrate (art. 1 c. 1091 L. n. 145 del 31/12/2018);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 17
Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

Si rinvia all'accordo sottoscritto in data 15/11/2018 ad oggetto: "**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Accordo stralcio sulle procedure e criteri per il riconoscimento degli Incentivi per Funzioni Tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs 50/2016**" ed al Regolamento approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. del....., ed alla **appendice applicativa** dello stesso riportata in **allegato sub 8)** al presente CCI.

Art. 18
Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma

11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente del Settore competente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

CAPO V

Art. 19

Sezione Polizia Locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo. Si rinvia al documento, **allegato alla presente sub 9), ad oggetto “Sezione Polizia Locale – Art. 56-bis e segg. CCNL”**

CAPO VI
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 20
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni
organizzative

Si rinvia al documento **allegato alla presente sub 10)**, denominato: **“Criteri Generali per la determinazione della Retribuzione di Risultato delle Posizioni Organizzative”**.

TITOLO III
DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I
Istituti correlati all’orario di lavoro

Art. 21
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell’art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell’ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, **fino ad un ulteriore 10%**. Tale limite complessivo è arrotondato per eccesso onde arrivare all’unità.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- dipendenti portatori di handicap;
- dipendenti in particolari condizioni psicofisiche o affetti da gravi patologie;
- familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti
- dipendenti con figli minori;

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all’art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L’ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 22
Reperibilità

Si rinvia alla relativa disciplina, di cui all’**allegato sub 11)**, ad oggetto **“Regolamento per la Disciplina della Reperibilità dell’Ente”**. Si dà atto che tale documento di natura intersettoriale, integra i contenuti organizzativi, di competenza gestionale, con contenuti soggetti a contrattazione, ed il re-

lativo testo viene interamente condiviso dall'apposito tavolo di trattativa dal quale scaturisce il presente CCDI.

Art. 23 Turnazioni

Si rinvia alla vigente disciplina organizzativa, nella more del suo aggiornamento.

Art. 24 Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in caso di istituzione presso l'Ente della banca delle ore:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a 100;
- b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.
- c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 250, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 25 Flessibilità dell'orario di lavoro

Si rinvia alla vigente disciplina organizzativa, nella more del suo aggiornamento.

Art. 26 Orario multiperiodale

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 24.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

CAPO II Disposizioni Finali

Art. 27 Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio**, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 28 Innovazioni tecnologiche

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

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.