



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI BADESI
PARTE NORMATIVA Triennio 2019/2021**

COMUNE DI BADESI CCDI 2019/2021 Parte normativa

Il giorno tre del mese di dicembre e dell'anno 2019 a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Badesi, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Sig.ra Maria Stella Serra (Segretario Comunale)

Sig.ra Angela Giua Responsabile dell'Area Economico Finanziaria

Sig.ra Giovanna Morittu Responsabile dell'Area Affari Generali – servizio personale

R.S.U., nelle persone di:

Sig.ra Barbara Balbitu

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Sig. Augusto Ogana UIL FPL

Firmatarie dell'ipotesi di CCDI parte normativa 2019/2021

Presente il Sindaco Sig. Giovanni Maria Mamia

Premettono che:

- in data 16 ottobre è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Badesi parte normativa per il triennio 2019/2021 e parte economica per l'anno 2019 ;
- il revisore unico in data ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001);
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 18.11.2019 n.119, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte normativa 2019/2021 e parte economica 2019
- la responsabile dell'Area economico finanziaria ha redatto sia la relazione illustrativa alla pre intesa del CCDI parte economica 2019 sia la relazione tecnico finanziaria con la quale viene certificata la compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sottoscrivono il Contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2019/2021 e parte economica annualità 2019

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili nonché personale comandato e distaccato.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

Riferimento CCNL : art.1 CCNL 21.05.2019

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2019 AL 31 dicembre 2021 sia per la parte normativa che per la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC), almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Annualmente è convocata apposita sessione di delegazione trattante per verificare l'attuazione delle clausole contrattuali; il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine dei lavori è redatta una sintesi dei lavori delle posizioni emerse.

Riferimento CCNL : art.1 CCNL 21.05.2019

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Riferimento Artt. 49 e 64 D.L.gs. n° 165/2001

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di

rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

Riferimento Art.40 D.L.gs. n° 165/2001

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI **CAPO I Sistema delle relazioni sindacali**

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Riferimento art. 3 CCNL 21.05.2018

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato dal titolo II del CCNL comparto funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.

Riferimento art. 3 CCNL 21.05.2018

Art. 7 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Riferimento art. 56 CCNL 14.09.2000

Art. 8 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo

associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.

4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Riferimento art. 5 CCNQ 04.12.2017

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

Art.9 - Disciplina delle “risorse decentrate”

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art.68 e dell'art.69 del CCNL 21.5.2018.

Riferimento art. 67 e 69 CCNL 21.05.2018

Art.10 – Strumenti di Premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

a) Premi collegati alla performance organizzativa;

b) Premi correlati alla performance individuale;

c) Premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;

d) Le progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute in una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondi i criteri e le modalità meglio definite all'art. 12;

e) Le indennità previste dalla contrattazione nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

Riferimenti:

a) Art. 68 CCNL 21.05.2019 ed Art. 3 comma 2 D.L.gs. n° 150/2009

b) Art. 68 CCNL 21.05.2019 ed Art. 3 comma 2 D.L.gs. n° 150/2009

c) Art. 69 CCNL 21.05.2019

d) Art. 16 CCNL 21.05.2019

Art. 70bis (Indennità condizioni di lavoro)CCNL 21.05.2019 ed artt. 23(Turnazioni), 24 (Reperibilità), 67 comma 3 lett. a) e c) CCNL 21.05.2019

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

Art. 11 – Criteri Generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (

a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art.10, secondo i seguenti criteri generali:

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

Riferimento art. 67 CCNL 21.05.2018

CAPO III – Progressioni Economiche orizzontali

Art. 12 – Criteri Generali

Progressione economica nella categoria

La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.

Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver conseguito, nel periodo di comporto ovvero nei 36 mesi antecedenti la decorrenza

dell'inquadramento, una valutazione annuale non inferiore:

1. al 60% del punteggio massimo attribuibile, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, per l'acquisizione della 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali;
 2. al 75% del punteggio massimo, attribuibile, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance, per l'acquisizione di tutte le altre posizioni economiche;
- b) essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella categoria pari a:
1. 24 mesi per gli appartenenti alla categoria A e B;
 2. 30 mesi per gli appartenenti alla categoria C;
 3. 36 mesi per appartenenti alla categoria D.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite nel periodo di comporta ovvero nei 36 mesi antecedenti la decorrenza dell'inquadramento.

Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato si calcola la media dei punteggi;

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri Enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

- a) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
- b) valutazione dei risultati, effettuata dal Responsabile di Area, al termine del periodo annuale di riferimento, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente;
- c) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate alla produttività;

Per ogni area organizzativa non sarà possibile prevedere complessivamente progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente arrotondata almeno a n° 1 dipendente;

Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

In caso di parità di punteggio, la progressione sarà attribuita sulla base del seguente criterio: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1 punto all'anno per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.

Riferimento art. 23 D.L.gs. n° 150/2009, art. 16 CCNL 21.05.2018

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto contrattuale verranno portati in

aumento alle somme destinate ai premi correlate alla performance

CAPO IV – Fattispecie, Criteri, Valori e Procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 13 – 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 esclusiva competenza del Responsabile di Area;
 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, a titolo non esaustivo, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
 6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
 7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area;
 8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicate per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part. time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate .
 9. Tutte le disposizioni riportate nel presente Capo IV si applicano dal 2019;
- Riferimento art. 7 CCNL 21.05.2018

Art. 14 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 - bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono condizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- A) Espletamento di attività esposta a rischio;
- B) Espletamento di attività disagiata;
- C) Espletamento di maneggio valori;

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 2,00, sulla base dei seguenti valori di parametrizzazione :

- * Lieve € 1,00
- * Media € 1,50
- * Più che media € 1,60
- * Alta € 1,80
- * Molto alta € 2,00

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate l'indennità è data dalla somma delle singole voci; in ogni caso la somma delle singole voci non può superare complessivamente € 4,00/giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.;

A) Attività esposta a rischio – Fattori rilevanti

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Utilizzo di materiali quali : agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
- Utilizzo di mezzi: meccanici, elettrici, a motore, complessi, a conduzione altamente rischiosa;
- Utilizzo attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni

Nella casistica sopra esposta l'utilizzo avviene nell'ambito di condizioni potenzialmente insalubri, di

natura tossica, nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico – fisici

B) Attività disagiate

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità e corretto mantenimento dei servizi comunali, che condiziona in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione non deve essere sporadica ma programmata e differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- Prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità e corretto mantenimento dei servizi dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo /mansioni.

C) Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti, incaricati con formale provvedimento del Responsabile di area , adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa sulla base dell'attività professionale svolta e per il periodo presuntivamente stabilito secondo il prospetto che segue :

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività certificata dal Responsabile di Area

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto contrattuale verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlate alla performance

Riferimento art. 70bis CCNL 21.05.2018

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 - quinquies CCNL)

L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL viene erogata annualmente secondo i seguenti criteri generali:

- a) Configurazione delle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno individuate dal Responsabile di Area con atto scritto in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane . Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle categorie B, C, o D (non titolari di posizione organizzativa) ;
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuite con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi dell'Ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano, l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifica responsabilità.

Le fattispecie alle quali il Responsabile di Area dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo del Responsabile di Area sulla base dell'organigramma funzionigramma vigente.**

a.1	Autonomia operativa nello sviluppo delle attività
a.2	Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi ed alle scadenze previste o assegnate

COMUNE DI BADESI CCDI 2019/2021 Parte normativa

a.3	Responsabilità di istruttoria di procedure complesse ed apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza
-----	--

b) Responsabilità gestionale che comprende:

b.1	Responsabilità di procedimenti di spesa
b.2	Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
b.3	Responsabilità di realizzazione piani di attività

c) Responsabilità professionale, che comprende

c.1	Responsabilità di processo
c.2	Responsabilità di sistemi relazionali complessi
c.3	Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Area

L'importo delle indennità, che varia da un minimo di € 150,00 ad un massimo di € 600,00 è determinato dal competente Responsabile di Area applicando i criteri di cui all'unica scheda "Attribuzione /Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni, che non può essere inferiore a 180 giorni nell'anno solare.

TABELLA per attribuzione /corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70 quinquies 1° comma CCNL)

a	Responsabilità di struttura intermedia	Max. punti 15
a.1	Autonomia operativa nello sviluppo delle attività	Punti da 1 a 5
a.2	Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi ed alle scadenze previste o assegnate	Punti da 1 a 5
a.3	Responsabilità di istruttoria di procedure complesse ed apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza	Punti da 1 a 5
b	Responsabilità gestionale	Max. punti 15
b.1	Responsabilità di procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
b.2	Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	Punti da 1 a 5
b.3	Responsabilità di realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5
c	Responsabilità professionale	Max. punti 15
c.1	Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
c.2	Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
c.3	Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Area	Punti da 1 a 5

Punteggi → Indennità

Da 41 a 45 punti	€ 600,00
Da 33 a 40 punti	€ 500,00
Da 27 a 32 punti	€ 400,00
Da 21 a 26 punti	€ 300,00
Da 18 a 20 punti	€ 200,00
Da 11 a 17 punti	€ 150,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto contrattuale verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlate alla performance

Riferimento art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018

Art. 16 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

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

- a) Compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale e Responsabile dei tributi;
- b) Compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c) Compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori;

In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); Non compete ai Responsabili di Area titolari di P.O. che ricoprono i ruoli/funzioni su dette.

Per le funzioni di cui alla lett. a) è riconosciuta l'indennità annua lorda di :

- € 350,00 agli ufficiali di stato civile e di anagrafe con delega completa;
- € 175,00 agli ufficiali di stato civile e di anagrafe con delega parziale;
- € 300,00 agli Ufficiali elettorali
- € 300,00 al Responsabile dei Tributi

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) è di competenza del Responsabile di Area definire con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento delle funzioni di specifica responsabilità che si differenziano da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

In ciascuna delle casistiche contemplate alla lett. b) l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00;

Per la fattispecie di cui alla lett.c), funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00.

Le indennità previste dal presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1). Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente.

Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni, che non può essere inferiore a 180 giorni dell'anno solare.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto contrattuale verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlate alla performance

Riferimento art. 70 quinquies, 2° comma CCNL 21.05.2018

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 17 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

17.1- Compensi di cui all'art.43 della legge 449/1997

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n.449/1997, anche tenuto conto di

quanto esplicito dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferisco 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.

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

Riferimento art. 43 Legge n° 449/1997, art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001.

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

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

- Incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- Compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L 1578/1933);
- Recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- Diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art.32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somma saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali.

Come previsto dall'art. 113, comma 3, D.Lgs. 50/2016, gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, come da tabella allegata sub B. anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Riferimento art. 113, d.lgs. 50/2016, art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L 1578/1933, art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997, art.32, comma 40 del d.l. 269/2003,

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

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 all'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;

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

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Riferimento art. 16, comma 5 D.L. 98/2011 convertito in Legge n° 111/2011

CAPO VI – Performance e Premio individuale Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 18 Disciplina della performance e del premio individuale – personale non incaricato di posizione organizzativa

Le modalità di erogazione della performance individuale, sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione , sono quelle di cui alla Metodologia approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n° 70 del 09.05.2018.

In considerazione delle dimensioni del Comune, le risorse destinate alla contrattazione integrativa

nell'ambito della valorizzazione della performance individuale sono determinate per ciascun dipendente secondo la seguente procedura :

In via preliminare si individua per ciascun dipendente un coefficiente di valutazione (C.d.V.), il quale è parametrato su due fattori:

- 1) **Parametro di categoria (P.C.):** si tratta di un moltiplicatore che si applica per ciascuna categoria prevista dal CCNL, secondo la seguente scala parametrica:
 - 0,40 per la CAT. A;
 - 0,60 per la CAT. B;
 - 0,80 per la CAT. C;
 - 1,00 per la CAT. D;

- 2) **Orario di lavoro** (in percentuale) rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali;

Quindi,

$$\text{C.d.V.} = (\text{P.C.}) \times (\% \text{ orario di lavoro})$$

La quota teorica di fondo destinato alla valorizzazione della performance individuale spettante a ciascun dipendente è il risultato del prodotto tra il singolo C.d.V. ed un moltiplicatore costante dato dal rapporto tra la somma complessiva a disposizione per la performance individuale e la somma di tutti i C.d.V. dei dipendenti.

Quindi,

$$\text{Quota teorica del fondo spettante al singolo dipendente} = \\ = \text{C.d.V. del dipendente} \times (\text{TOTALE Produttività} / \text{TOTALE C.F.V.})$$

Disciplina del miglior merito

Specifiche risorse individuate in sede di contrattazione integrativa oltre alle eventuali economie che si generano tra le risorse destinate alla valorizzazione dei risultati possono costituire un fondo per premiare il "miglior merito", secondo quanto definito dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance.

Il "premio per il miglior merito" (calcolato, nei limiti delle risorse disponibili e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente) ed è destinato ai dipendenti che hanno conseguito un valore di performance individuale complessivo compreso nel range (4.00 - 5].

Non accedono alla presente disciplina i dipendenti che hanno ottenuto un punteggio superiore a 8, nell'ambito dei correttivi previsti in materia di prevenzione della corruzione.

Nel caso di risorse insufficienti, lo stesso è attribuito in relazione alla graduatoria di merito tra gli aventi diritto sulla base delle valutazioni effettivamente attribuite.

Eventuali residui costituiscono somme non attribuite e qualora derivanti dalla parte stabile del fondo decentrato potranno essere gestite ai sensi dell'art.17, comma 5 del CCNL 1.4.1999

Valorizzazione Performance Organizzativa

Qualora specifiche risorse siano state destinate, secondo quanto previsto dal CCNL e dal CCDI, alla performance organizzativa, si applicano, alle valutazioni del personale non titolare di posizione organizzativa, i seguenti correttivi:

- la valutazione complessiva è moltiplicata per il fattore 1,1 nel caso in cui il livello di performance organizzativa sia pari o superiore a 4,0;
- la valutazione complessiva è moltiplicata per il fattore 1,0 nel caso in cui il livello di performance organizzativa sia compreso tra 2,5 e 4;
- la valutazione complessiva è moltiplicata per il fattore 0,9 nel caso in cui il livello di performance organizzativa sia inferiore a 2,49.

Alla quota individuale determinata per la valorizzazione della performance individuale, come precedentemente illustrato al punto 4.3.1, è applicato un correttivo economico in relazione al livello di performance organizzativa rilevato.

In caso di livello di performance organizzativa pari o superiore a 4,0, il corrispettivo economico individuale è determinato secondo un calcolo proporzionale che tiene conto della

valutazione complessiva, conseguente alla applicazione dei correttivi di cui sopra, e del numero degli aventi diritto.

Non accedono alla presente disciplina i dipendenti che hanno ottenuto un punteggio superiore a 8, nell'ambito dei correttivi previsti in materia di prevenzione della corruzione.

Riferimento Regolamento comunale sistema di misurazione e valutazione della performance

CAPO VII – 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 premette che presso il Comune di Badesi non è stato istituito il corpo di Polizia municipale in quanto il n° degli addetti al servizio è inferiore a 7.

Riferimento Titolo VI CCNL 21.05.2018

Art. 19 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

-articolo 22, comma 3- bis , decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;

-articolo 56-ter del CCNL;

-articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;

-articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

La presente disciplina trova applicazione dal 2019.

Riferimento articolo 22, comma 3- bis , decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017; articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018, articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000; articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

Art. 20 - Proventi delle violazioni al codice della strada

I.I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 2018, comma d lett.c), e 5, del D.Lgs.n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
- c) Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina dell'art.67 comma 5 lett.b)

Riferimento art. 56 quater CCNL 21.05.2018

Art. 21 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno.

L' indennità di cui al comma 1 é commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di

rilevazione presente/assente.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L.
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

La presente disciplina trova applicazione dall'anno 2019.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto contrattuale verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlate alla performance

Riferimento art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018

Art. 22 Indennità di funzione (art. 56 sexsies CCNL)

L'eventuale esercizio di specifica funzione, attribuita formalmente con provvedimento del Responsabile di Area, che comporta compiti di responsabilità connessi al grado rivestito del personale che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità.

L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di responsabilità individuate e determinate dal Responsabile di Area.

L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'art. 68, comma 2, lett. f) del CCNL.

L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure :

da 0 a 200,00 € annua lorda da corrispondere per 12 mensilità .

La misura dell'importo viene stabilita dal Responsabile di Area sulla base delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali ed ambientali dell'Ente.

L'indennità non è erogabile quando il dipendente :

- non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare;
- abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto nell'anno di riferimento

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del C.C.N.L. 21/05/2018;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del C.C.N.L. del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità di servizio esterno);
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità specifiche responsabilità).

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

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto contrattuale verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlate alla performance

Riferimento art. 56 sexsies CCNL 21.05.2018

CAPO VIII – Retribuzione di risultato delle P.O. – Criteri Generali

Art. 23 Criteri Generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

COMUNE DI BADESI CCDI 2019/2021 Parte normativa

Una volta determinato il fondo destinato alla retribuzione di risultato, che non può essere inferiore al 15% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria della posizioni organizzative, lo stesso è suddiviso in budget distinti per ambito di valutazione secondo le seguenti percentuali:

- a) 35% del fondo complessivo è destinato a valorizzare gli obiettivi individuali. Ogni obiettivo è quindi valorizzato, secondo un riparto proporzionale, in relazione al peso attribuito secondo quanto previsto dal paragrafo 2.a). La somma delle singole valorizzazioni determina l'ammontare complessivo per ciascuna posizione organizzativa;
- b) 35% del fondo complessivo destinato a valorizzare il livello di performance dell'unità organizzativa (Servizio) di diretta responsabilità. Ogni struttura organizzativa è valorizzata in relazione al valore ponderale (retribuzione di posizione) attribuito alla singola posizione organizzativa, secondo un riparto proporzionale;
- c) 20% del fondo complessivo destinato a valorizzare i comportamenti organizzativi agiti. La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative e al valore ponderale di ciascuna posizione organizzativa (retribuzione di posizione);
- d) 10% del fondo complessivo destinato a valorizzare la performance organizzativa.

La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative.

La retribuzione di risultato potenziale è data dalla somma di tutte le valorizzazioni di cui alle lettere precedenti.

Erogazione della Retribuzione Di Risultato

Le modalità di erogazione della retribuzione di risultato, sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti titolari di P.O. Responsabili di Area con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione, sono quelle di cui alla Metodologia approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n° 70 del 09.05.2018.

Ai titolari di posizione organizzativa l'indennità di risultato viene attribuita con una valutazione minima di 2/5, sempre che si sia garantita una presenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno, in base alla seguente tabella:

Punteggio	Indennità risultato
da 4,5 a 5 punti	100% della retribuzione di risultato
da 4 a 4,4 punti	90% della retribuzione di risultato
da 3,5 a 3,9 punti	75% della retribuzione di risultato
da 3 a 3,4 punti	55% della retribuzione di risultato
da 2,5 a 2,9 punti	30% della retribuzione di risultato
da 2 a 2,4 punti	15% della retribuzione di risultato

La valutazione inferiore al punteggio "2" è ritenuta valutazione NEGATIVA e non dà diritto ad alcuna retribuzione di risultato e produce gli effetti previsti dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento come disciplinato dal D. Lgs.n.165/2001.

Correttivi

Dopo aver concluso il processo di valutazione, il Nucleo di valutazione acquisisce dal Responsabile del sistema dei controlli interni e dal RPCT la sotto riportata scheda debitamente compilata che attesta il rispetto dei seguenti obblighi di legge:

- a) Avere causato danno all'immagine dell'ente
- b) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento
- c) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei casi:
 - Risarcimento del danno

COMUNE DI BADESI CCDI 2019/2021 Parte normativa

- Indennizzo
 - Commissario ad acta
- d) Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa
- e) Irregolare ricorso ai contratti di lavoro flessibile e ai contratti di collaborazione
- f) Mancato rispetto delle direttive formalmente impartite dall'amministrazione
- g) Mancata, tardiva e/o parziale attuazione delle disposizioni in materia di:
- amministrazione digitale e comunicazione dei dati pubblici, dei moduli/formulari vari e dell'indice degli indirizzi attraverso i siti istituzionale;
 - trasmissione dei documenti mediante posta elettronica e per via telematica;
 - accesso telematico a dati, documenti e procedimenti.
- h) Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza
- i) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente
- j) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario
- k) Irregolare gestione delle assenze
- l) rilievi conseguenti all'attività di controllo sulla regolarità degli atti
- m) mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo
- n) mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno
- o) avere determinato debiti fuori bilancio

Per ciascuno dei suddetti obblighi si procede alla compilazione della seguente griglia distinguendo gli stessi, in relazione al rilievo, in lieve, medio o grave.

	lieve	medio	Grave
a) Avere causato danno all'immagine dell'ente			
b) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento			
c) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: <ul style="list-style-type: none"> • Risarcimento del danno • Indennizzo • Commissario ad acta 			
d) Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa			
e) Irregolare ricorso ai contratti di lavoro flessibile e ai contratti di collaborazione			
f) Mancato rispetto delle direttive formalmente impartite dall'amministrazione			
g) Mancata, tardiva e/o parziale attuazione delle disposizioni in materia di: <ul style="list-style-type: none"> • amministrazione digitale e comunicazione dei dati pubblici, dei moduli/formulari vari e dell'indice degli indirizzi attraverso i siti istituzionale, • trasmissione dei documenti mediante posta elettronica e per via telematica; • accesso telematico a dati, documenti e procedimenti. 			
h) Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza			
i) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente			
j) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario			
k) Irregolare gestione delle assenze			
l) rilievi conseguenti all'attività di controllo sulla regolarità degli atti			

COMUNE DI BADESI CCDI 2019/2021 Parte normativa

m) mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo			
n) mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno			
o) avere determinato debiti fuori bilancio			
			Totale

Per ogni rilievo lieve si attribuisce un punteggio compreso tra 0,50, 1, 1,50 o 2; per ogni rilievo medio un punteggio tra 2,50, 3, 3,50 o 4 e per rilievi gravi si attribuisce un punteggio pari a 4,50 o 5.

A seguito della suddetta verifica sono applicati dal Nucleo di Valutazione i seguenti correttivi:

Punteggio	CONSEGUENZA
Superiore a 5 e inferiore o pari a 12	LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E' RIDOTTA DEL 10%
Superiore a 12 e inferiore o pari a 20	LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E' RIDOTTA DEL 20%
Superiore a 20 e inferiore o pari a 30	LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E' RIDOTTA DEL 35%
Superiore a 30 e inferiore o pari a 40	LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E' RIDOTTA DEL 55%
Superiore a 40	NON SI EROGA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Il “premio per il miglior merito” (calcolato, nei limiti delle risorse disponibili e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente) è destinato, secondo le modalità previste dalla contrattazione integrativa, alle posizioni organizzative che hanno conseguito un valore di performance individuale complessivo compreso nel range (4.00- 5]. Qualora più posizioni organizzative concorrono al premio, lo stesso è attribuito alla performance che ha ottenuto il punteggio più alto.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. H) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O. le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997;
- I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

Riferimento artt. 13,14, 15 CCNL 21.05.2019 – Regolamento Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance —Regolamento per la disciplina dell'istituto delle posizioni organizzative

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 24 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tendono 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%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- Grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente ;
- Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- Situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Riferimento: art. 53 CCNL 21.05.2018

Art. 25 – Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna

riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del C.C.N.L. del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.

7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.

8. Il servizio è gestito dal responsabile dell'Area titolare di Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, e compatibilmente con le risorse all'uopo destinate nell'ambito del Fondo, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.

10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto contrattuale verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlate alla performance

Riferimento: art. 23 CCNL 14.09.2000; art. 11 CCNL 05.10.2001; Guida operativa ARAN Dicembre 2014; art. 24 CCNL 21.05.2018

Art. 26 – Turnazioni

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.23 del CCNL 21.5.2018.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto contrattuale verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlate alla performance

Riferimento: art. 22 CCNL 14.09.2000; art. 23 CCNL 21.05.2018

Art. 27 - Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi.

Riferimento: art. 22 CCNL 21.05.2018; art.4 comma 4 D.L.gs. n° 66/2003

Art. 28 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Premesse

- la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;
- le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area (es: polizia locale; operai in squadra ecc...)

COMUNE DI BADESI CCDI 2019/2021 Parte normativa

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL ed art. 7, comma 4 lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, di 30 minuti ora con obbligo di completare l'orario giornaliero teorico.

Tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione all'ubicazione della sede di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai sensi dell'art. 27 del CCNL comparto Funzioni Locali stipulato in data 21.05.2018, nel

quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, possono essere individuate, nell'ambito dell'orario giornaliero sopra stabilito, specifiche fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione di specifiche fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di area di riferimento.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Il personale interessato a specifiche fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore è tenuto in ogni caso a beneficiare della pausa di 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.

Riferimento: art. 27 CCNL 21.05.2018;

Art. 29 – Orario multiperiodale

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. (l'articolazione dell'orario di lavoro è oggetto di confronto e questa è articolazione dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro decide e in sede decentrata possiamo aumentare le settimane del multiperiodale)

i periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

In applicazione agli artt. 7, comma d, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Riferimento: art. 25 CCNL 21.05.2018;

TITOLO V - DISCIPLINE PARTICOLARI **CAPO I – Discipline particolari**

Art. 30 - Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente

contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Riferimento: artt. 1e 16, comma 6 CCNL 21.05.2018;

Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Riferimento: art. 55 comma 11 CCNL 21.05.2019
--

Art. 32 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

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

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Riferimento: art. 51 CCNL 21.05.2019

Art. 33 - Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Riferimento: art. 52 CCNL 21.05.2019

Art. 34 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera a della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera b della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Riferimento: artt. 13 e 14 CCNL 22.01.2004; art. 17 comma 6 CCNL 21.05.2018

Art. 35 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000

Si prevede che una quota del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria pari al 100% sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono quantificate annualmente nell'ambito della Contrattazione annuale decentrata integrativa parte economica.

Riferimento: art. 54 del CCNL 14.09.2000

Art. 36 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi per

prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate dall'ente.

Il presupposto per l'erogazione dei compensi è l'approvazione dello specifico regolamento.

Riferimento: art. 56 ter del CCNL 21.05.2018

Art. 37 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo anno di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico - il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 48 ore annue.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Riferimento: art. 7 comma 4 lett. O), art. 35 comma 15 del CCNL 21.05.2018

Art. 38 - Cessione delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e al CCNL vigente, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie maturate nell'anno e residue alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione ai lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute

2. Entro il 31 gennaio di ogni anno il personale che cede le ferie comunica al proprio dirigente il numero di giorni che cede per le finalità di cui sopra.

3. Le ferie cedute sono inserite in una "banca delle ferie" gestite dal dirigente secondo le finalità di cui al comma 1.

Riferimento: art. 30 del CCNL 21.05.2018

Art. 39 - Welfare integrativo

1. Eventuali benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale; sono definiti in apposita sessione di contrattazione integrativa nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Riferimento: art. 72 del CCNL 21.05.2018

TITOLO VI - Disposizioni finali

CAPO VI – Disposizioni finali

Art. 40 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art. 15, 18e 47 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

Art. 41 – Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2019/2020/2021, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

TITOLO VII

Disposizione transitoria

Art.42 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

1.Nel rispetto della normativa e delle disposizioni del CCNL del comparto di riferimento in presenza di risorse destinate ad incrementare il Fondo risorse decentrate le parti si impegnano a rivedere la disciplina economica degli istituti contrattuali applicabili.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

Allegati al Contratto

I seguenti documenti vengono allegati al contratto per costituirne parte integrante e sostanziale :

Allegato 1 Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Allegato 2 Criteri di ripartizione funzioni tecniche ex art. 13 D.L.gs. N° 50/2016

ALLEGATO 1 Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Capo I – Norme generali

Art. 1 – Individuazione dei servizi minimi essenziali

1. I servizi essenziali da garantire in caso di sciopero sono quelli indicati all'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
2. Nel Comune di Badesi, tenendo conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da garantire sono quelle indicate nei successivi capi.

Art. 2 – Modalità di individuazione del personale

1. I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.
2. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 3 – Servizi esternalizzati o in appalto

1. Per quanto riguarda le prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto il Comune vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

Capo II – Stato civile e servizio elettorale

Art. 4 – Stato civile

1. Le prestazioni da garantire per lo stato civile sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte.
2. Il contingente di personale è individuato dal Dirigente, in relazione alle esigenze funzionali, tra il personale dipendente con delega di Ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00.

Art. 5 – Servizio elettorale

1. Le prestazioni da garantire per il servizio elettorale sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
2. Il contingente di personale è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.

Capo III – Igiene, sanità ed attività assistenziali

Art. 6 – Servizi cimiteriali

1. Le prestazioni da garantire per i servizi cimiteriali sono il ricevimento e l'inumazione delle salme.
2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile di Area , in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo IV – Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica

Art. 7 – Servizio di protezione civile

1. Le prestazioni da garantire sono quelle di emergenza sulla base delle esigenze.
2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile di Area titolare di P.O. in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Art. 8 – Polizia locale

1. Le prestazioni da garantire sono:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c) attività di pronto intervento;
 - d) attività della centrale operativa;
 - e) vigilanza casa municipale;
 - f) assistenza al servizio di cui all'articolo 7, in caso di eventi calamitosi localizzati;
2. Il contingente è individuato dal Responsabile di Area in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo V – Servizi del personale

Art. 9 – Servizio gestione risorse umane

1. I servizi da garantire sono:
 - a) erogazione degli emolumenti retributivi / degli assegni con funzione di sostentamento;
 - b) compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.
2. Tali servizi devono essere garantiti solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.
3. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile di Area, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

ALLEGATO 2 – Criteri di ripartizione funzioni tecniche ex art. 13 D.L.gs. N° 50/2016

Articolo 5 – RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO

1. L'80% del "Fondo" é ripartito, dando applicazione alle previsioni dettate dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa per come riassunte nelle tabelle allegate al presente articolo.
2. Sono inclusi nel limite del 2% gli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'Amministrazione.
3. L'importo complessivo degli incentivi corrisposti nel corso dell'anno ad ogni singolo dipendente, ivi compresi quelli erogati allo stesso titolo da parte di altre PA, non può superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.
4. Se le attività svolte sono tutte rientranti nella qualifica funzionale ricoperta i compensi sono ridotti del 10%.
5. I risparmi sono assegnati al bilancio dell'ente, ad eccezione di quelli derivanti dallo svolgimento di alcune attività siano svolte dallo stesso soggetto.
6. I pagamenti sono disposti dal responsabile una volta che le attività siano state interamente svolte con esiti positivi
7. Il fondo è attribuito secondo la seguente ripartizione:

a. Responsabile del Procedimento e Collaboratori 30%;	Responsabile del Procedimento 60% del 30%
	Collaboratori 40% del 30%;
b. Programmazione degli interventi 10%;	Responsabile della Programmazione 60% del 10%
	Collaboratori 40% del 10%
c. Verifica preventiva progetti 15%	Responsabile della verifica 60% del 15%
	Collaboratori 40% del 15%;
d. Redazione bandi capitolati, procedure di gara, contratti 15%	Responsabile bandi capitolati, procedure di gara, contratti 60% del 15%
	Collaboratori 40% del 15%
e. Direzione lavori o direzione dell'esecuzione 20%	Responsabile della direzione lavori o dell'esecuzione 60% del 20%
	Collaboratori 40% del 20%
f. Collaudo tecnico amministrativo ovvero di	Responsabile del collaudo o di verifica di

COMUNE DI BADESI CCDI 2019/2021 Parte normativa

verifica di conformità 10%	conformità 60% del 10%
	Collaboratori 40% del 10%