



COMUNE DI TRANI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI COMPARTO 2019-2021

(in applicazione del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018)

ITER PROCEDIMENTALE:

- Preintesa sottoscritta in data 19.12.2019.
- Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciata con verbale 280 del 23.12.2019
- Autorizzazione alla sottoscrizione con DGC 221 del 27.12.2019
- Trasmesso all'ARAN ed al C.C.N.L. il 30.12.2019.
- Pubblicato sul sito web del Comune di Trani il 30.12.2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

- Dott. Francesco Angelo Lazzaro Segretario Generale dell'Ente (presente)
- Dott. Michelangelo Nigro Dirigente Area Economico Finanziaria (assente)
- Dott. Leonardo Cuocci Martorano Dirigente Servizio Personale (assente)
- Sig. ra Patrizia Cormio Assessore al Personale (Assente)

- LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE, costituita da:

NOMINATIVI	Qualifica	
Dott. ssa Giulia Abbascià	Territoriale FP CGIL	Firmato su originale
Guido Manco	Territoriale FP CISL	
Dott. Carlo Quacquarelli	Territoriale FPL UIL	Firmato su originale
Sig. D'Alfonso Maurizio M.	RSU	Firmato su originale
Sig.ra D'Alfonso Giovanna M.	RSU	Firmato su originale
Rag. De Feudis Sergio	RSU	Firmato su originale
Sig.ra Del Vecchio Benedetta	RSU	Firmato su originale
Dott.ssa Di Corato Laura	RSU	Firmato su originale
Sig.ra Magistrale Anna	RSU	
Geom Porcelli Domenico	RSU	Firmato su originale
Sig. Trimini Francesco	RSU	
Sig. Acquaviva Salvatore	RSU	Firmato su originale

INDICE

TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 Campo di applicazione.....	pag. 4
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	pag. 4

TITOLO II - Relazioni sindacali

Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali, obiettivi e strumenti.....	pag. 4
Art. 4 Interpretazione autentica clausole controverse.....	pag. 5
Art. 5 Tempi e procedure per la stipula del contratto decentrato integrativo.....	pag. 6
Art. 6 Monitoraggio e verifiche.....	pag. 6
Art. 7 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	pag. 7

TITOLO III - Rapporto di lavoro

Capo I Disposizioni diverse

Art. 8 Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.....	pag. 7
Art. 9 I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.....	pag. 7

Capo II Istituti dell'orario di lavoro

Art. 10 Motivi per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie.....	pag. 8
Art. 11 L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale.....	pag. 8
Art. 12 I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.....	pag. 8

TITOLO IV – Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

Art. 13 Telelavoro.....	pag. 9
Art. 14 Contratto di somministrazione a tempo determinato.....	pag. 9
Art. 15 Contratto di formazione e lavoro.....	pag. 9
Art. 16 L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.....	pag. 10

TITOLO V – Sezione per la Polizia Locale

Art. 17 Indennità di servizio esterno.....	pag. 10
Art. 18 Indennità di funzione.....	pag. 11
Art. 19 Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada.....	Pag. 12
Art. 20 Prestazione del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	Pag. 12

TITOLO VI – Trattamento economico

Capo I Lavoro straordinario e banca delle ore

Art. 21 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario.....	pag. 13
Art. 22 Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore.....	pag. 13

Capo II Fondo risorse decentrate

Art. 23 Disciplina delle risorse decentrate.....	pag. 13
Art. 24 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili	pag. 14
Art. 25 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche...	pag. 15
Art. 26 L'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.....	pag. 16
Art. 27 I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.....	pag. 16
Art. 28 La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.....	pag. 17
Art. 29 Elevazione limiti arco temporale per l'equilibrata distribuzione dei turni e turni notturni effettuabili nel mese e casi di esclusione effettuazione turni notturni.....	pag. 17
Art. 30 Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo.....	pag. 18
Art. 31 Indennità condizioni di lavoro.....	pag. 18
Art. 32 Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità di cui art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018.....	pag. 19
Art. 33 Indennità per specifica responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018.....	pag. 20
Art. 34 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.....	pag. 20
Art. 35 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.....	pag. 21
Art. 36 Differenziazione del premio individuale.....	pag. 22
Art. 37 Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.....	pag. 22
Art. 38 Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018.....	pag. 23
Art. 39 Risorse destinate ai messi notificatori	pag. 23
Art.40 Servizio sostitutivo della mensa – buono pasto	pag. 23

TITOLO VII – Disposizioni finali

Art. 41 Disposizioni finali.....	pag. 24
----------------------------------	---------

Allegati:

Scheda Allegato A) - Criteri di valutazione per la progressione economica orizzontale (art. 25 CCDI 2018-2020)	pag. 25
Scheda Allegato B) - Criteri per la disciplina delle specifiche responsabilità (art. 32 CCDI 2018-2020)	pag. 28

Riparto fondo 2019 ed ipotesi riparto 2020/2021

Verbale di sottoscrizione preintesa del 19.12.2019 con dichiarazioni a verbale

TITOLO I

Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale, non dirigente, in servizio presso il Comune di TRANI con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro, in quanto compatibili, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà essere applicato in conformità alle disposizioni legislative contenute nei decreti legislativi n. 165/2001 e n. 150/2009 e ss.mm. ed ii., nel rispetto dei vincoli e dei limiti di finanza pubblica e per la sola disciplina delle materie rimesse a tale livello dall'art. 7, comma 4 del CCNL del 21.05.2018. Le norme contenute nel presente contratto devono intendersi modificate, integrate o sostituite se in contrasto col successivo CCNL, anche in virtù di interpretazione autentica dello stesso, o per modificazione di legge

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha validità triennale, dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, sia per la parte normativa che per la parte economica e produce i suoi effetti, dal giorno successivo alla stipula del presente contratto, fatto salvo quanto diversamente prescritto nei successivi articoli. Con cadenza annuale dovranno essere negoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse forme di utilizzo

2. Il presente c.c.d.i. sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla sua entrata in vigore

3. Il presente contratto, alla scadenza, si intende rinnovato di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano modificate, integrate o sostituite dal successivo CCDI

4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate di norma 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.

TITOLO II

Relazioni Sindacali

Art. 3

Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

(art. 3 CCNL 21.05.2018)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 e dall'art.40 del d.lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.

2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a. partecipazione;
- b. contrattazione integrativa.

3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione, per le materie per le quali è prevista dal c.c.n.l., è data sempre in via preventiva mediante posta elettronica ordinaria e/o p.e.c. alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alla RSU per mezzo della posta elettronica istituzionale. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art.7 del CCNL 21.5.2018 è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione. In caso di urgenza, la data di convocazione può essere fissata a dopo 3 giorni lavorativi dalla notifica della informazione.

La convocazione dovrà essere effettuata prioritariamente con posta elettronica certificata, anticipata telefonicamente con sms in caso di urgenza.

La Delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 1°4.1999 è allo stato così composta:

per la parte pubblica (giusta deliberazione 119/G.C. DEL 27.06.2018,);

- 1) Segretario Generale con facoltà di delega, con funzioni di Presidente;
- 2) Dirigente al Personale
- 3) Dirigente della Ripartizione Finanziaria

per la parte sindacale:

- 1) dai Rappresentanti Territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
- 2) dai componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria o sua rappresentanza se costituita.

Qualora il consulto o la contrattazione verta su aspetti riguardanti altre Ripartizioni Comunali la delegazione di Parte Pubblica è integrata dal Dirigente della Ripartizione competente.

La Delegazione Trattante si può riunire anche su richiesta della parte Sindacale, nel qual caso il tavolo dovrà essere convocato entro 10 giorni dalla richiesta circostanziata o allegandone valida documentazione.

Di ogni seduta, in chiusura, verrà redatto apposito verbale degli argomenti trattati e dopo lettura approvazione e sottoscrizione ne sarà data copia ai presenti. I verbali saranno oggetto di pubblicazione in apposita sezione del sito web dell'ente nel rispetto delle disposizioni in tema di trasparenza e di protezione dei dati personali

Nel rispetto di quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e s.m.i. e dalla disciplina contrattuale di comparto, i componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle associazioni sindacali firmatarie del CCNL delle Funzioni Locali e relative Confederazioni, hanno diritto di affiggere, in luoghi accessibili a tutto il personale previamente identificati e messi a disposizione dall'ente, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

Ai suddetti soggetti dovranno essere messi a disposizione spazi e strumenti per lo svolgimento delle proprie attività, per comunicare con il personale dipendente e con le OO.SS. Territoriali.

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

Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite posta elettronica e/o posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

Art. 4

Interpretazione autentica clausole controverse

(art.3, comma 5, CCNL 21.05.2018)

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 21.05.2018, sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
3. Al fine di cui al comma 2, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta normalmente a mezzo posta elettronica ordinaria e/o p.e.c.. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa.
4. In caso di mancato accordo su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata, ove costituito, all'Organismo paritetico per l'innovazione, di cui all'articolo 6 comma 6 del CCNL 21.5.2018, per acquisirne un parere.

Art. 5

Tempi e procedure per la stipula del contratto decentrato integrativo

(art. 8 CCNL 21.05.2018)

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. I fondi contrattuali saranno costituiti entro il mese di gennaio di ogni anno. Ove a tale data non risulti approvato il bilancio di previsione, il fondo dovrà essere costituito con riferimento alle sole risorse aventi carattere di certezza e stabilità, con riserva di integrazione ed aggiornamento entro 60 giorni dalla approvazione del citato strumento di programmazione finanziaria.
2. I criteri di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL vigente, del d.lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate ad inizio anno, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
3. 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 5 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.
4. Il Comune 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.

Art. 6

Monitoraggio e verifiche

(art. 8, comma 7, CCNL 21.05.2018)

1. Le parti convengono che almeno due volte l'anno – di norma in occasione della stipula dell'accordo annuale sui criteri di riparto delle risorse, o, comunque, su richiesta di una delle parti – la delegazione trattante si riunisca per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le ricadute delle clausole contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.
2. Il Comune, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuto a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

Art. 7

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

(art. 10 CCNL 21.05.2018)

1. Il sistema delle relazioni sindacali - previste e disciplinate dal Titolo II del CCNL 21.05.2018 - è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

TITOLO III

Rapporto di lavoro

Capo I

Disposizioni diverse

Art. 8

Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 21.05.2018)

1. Il Comune si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del d.lgs. n.81/2008 e s.m.i..
2. Il Comune predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili e provvederà, entro tempi congrui, all'eliminazione delle barriere architettoniche ove presenti.
3. L'Amministrazione deve formare gli RLS, nominati dalla RSU o eletti.
4. Le parti si incontrano, almeno due volte l'anno, alla presenza degli RLS, per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
5. Negli incontri di cui al precedente comma il Comune darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

Art. 9

I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

(art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 21.05.2018)

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che potranno essere introdotte, al fine di esaltare il ruolo del Comune quale azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi, pertanto in occasione della redazione annuale del piano di formazione dei dipendenti, ove richiesto, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decisioni in merito alle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia sotto l'aspetto tecnologico e strumentale che sotto l'aspetto formativo e informativo, nei limiti delle disponibilità di bilancio del Comune.
3. L'Ente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e delle disponibilità di bilancio, impegnerà, di norma, l' 1 % del monte salari per la formazione del personale.

Capo II Istituti dell'orario di lavoro

Art. 10

Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie

(art. 7, comma 4, lett. r) CCNL 21.05.2018)

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 12 mesi l'arco temporale di cui al comma precedente indicando le motivazioni.
3. L'accordo sarà oggetto di specifico incontro di Delegazione Trattante che sarà attivata da una delle due parti entro 15 giorni dalla richiesta.

Art. 11

L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

(art. 7, comma 4, lett. q) CCNL 21.05.2018)

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), CCNL 21.05.2018, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 12

I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

(art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 21.05.2018)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi cimiteriali, manutentivi, di custodia, di vigilanza, di assistenza, servizi scolastici ed educativi, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità di un'ora, sia in entrata che in uscita, dell'orario di lavoro.
2. La flessibilità usufruita deve essere recuperata in giornata, posticipando l'uscita per un ugual numero di minuti. In caso di motivata impossibilità e previa autorizzazione, tale recupero, potrà avvenire in giornata diversa, ovvero in un pomeriggio settimanale non di rientro.

3. Il recupero delle ore derivanti dall'utilizzo della flessibilità oraria dovrà avvenire entro il mese di riferimento o non oltre il mese successivo.

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

- 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 del CCNL 21.5.2018 o in situazioni di particolare rilevanza sociale;
- 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;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

TITOLO IV

Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

Art. 13

Telelavoro

(art. 1, commi 7 e 10, CCNL 14.09.2000)

1. Nel caso in cui il Comune intenda attivare un progetto di telelavoro, sarà cura delle parti, con un apposito accordo da stipulare in sede di contrattazione decentrata, far adottare un idoneo e specifico regolamento.

Art. 14

Contratto di somministrazione a tempo determinato

(art. 52, comma 5, CCNL 21.05.2018)

1. Nel caso in cui il Comune intenda far ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato, al personale si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Qualora i medesimi lavoratori contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, i relativi oneri saranno a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle disposizioni di legge in materia.

Art. 15

Contratto di formazione e lavoro

(art. 3, comma 11, CCNL 14.09.2000)

1. Qualora il Comune opti per l'utilizzo di lavoratori mediante i contratti di formazione e lavoro, le parti, prima dell'avvio della procedura, si incontrano per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCDI, incrementando le risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento del progetto, compatibilmente con la normativa vigente

in materia di spesa del personale e con le condizioni economiche-finanziarie del Comune ove impongano il rispetto di specifiche norme di legge.

Art. 16

L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

(art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 21.05.2018)

1. Le parti si impegnano ad individuare, con un apposito accordo, sentito anche il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, istituito ai sensi dell'art.57, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, i casi per i quali è possibile elevare il contingente fissato del 25% di rapporti a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo, sulla base della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

TITOLO V

Sezione per la Polizia Locale

Art. 17

Indennità di servizio esterno

(art. 7, comma 4, lett. e) e art.56-quinquies, CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale 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.

2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 2,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 2,50
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 3,00

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

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. *(calcolo giornaliero)*

5. L'erogazione della indennità al personale avviene entro il bimestre successivo a quello di riferimento, sulla base dei dati desunti:

- dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Comandante di P.L.;
- dalla certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa.

6 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. 21/05/2018;
- 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 (indennità di vigilanza);
- 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 del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
- e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

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

8. l'indennità avrà decorrenza dalla data di stipula e durata pari al presente c.c.d.i. Il relativo valore potrà essere ridotto in ragione delle somme annualmente destinate a tale istituto in sede di accordo economico sui criteri di utilizzo del fondo

Art. 18

Indennità di funzione

(art. 7, comma 4, lett. w) e art.56-sexies, CCNL 21.05.2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 2018, che tiene conto anche del grado rivestito, così determinata:

- funzioni di Vice comandante, comprensiva anche della responsabilità di una struttura organizzativa (personale di categoria D – Commissario o Ispettore): € 1.200,00 annui lordi;
- responsabilità di una struttura organizzativa, preliminarmente istituita e deputata a funzioni di particolare complessità per coordinamento di personale e tipologia delle attività (personale di categoria D - Ufficiale) € 900,00 annui lordi;
- eventuali specifici incarichi o posizioni di responsabilità, preliminarmente individuati, per la gestione di procedimenti o progetti complessi e connotati da autonomia operativa e responsabilità personale
- personale di categoria D - Ufficiale € 500,00 annui lordi;
- personale di categoria C (requisito minimo Agente scelto) € 300,00 annui lordi.

2. Gli importi di cui sopra relativi a personale della categoria D possono essere incrementati del 10% se l'incaricato riveste il grado di Commissario e quelli relativi al personale di categoria C sono incrementati del 10% se l'incaricato riveste il grado di Assistenti o Assistenti scelto. Gli importi di cui sopra sono proporzionalmente ridotti nel caso di incapienza delle risorse destinate a tale istituto in sede di riparto del fondo trattamento accessorio dell'anno di riferimento

3. Le varie fattispecie dell'indennità di funzione non sono fra loro cumulabili.

4. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

5. Sono confermate le indennità di € 1.110,84 e di € 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'art. 16 del CCNL 22/01/2004.

6. l'indennità di funzione è riconosciuta dal Comandante del Corpo unitamente al provvedimento di assegnazione dello specifico ruolo cui è correlata. La stessa avrà decorrenza dalla data del provvedimento e durata pari al presente c.c.d.i. Il relativo valore potrà essere ridotto in ragione delle somme annualmente destinate a tale istituto in sede di accordo economico sui criteri di utilizzo del fondo

Art. 19

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56 quater CCNL 21.5.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 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 CCNL;

c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 Cds ed assegna una quota, in uno specifico fondo, di norma, in misura non inferiore alla quota deliberata nell'anno precedente.

3. La predetta quota, previa comunicazione del Dirigente e /o Comandante della P.L., potrà accrescere se il numero degli appartenenti al Corpo della Polizia Locale, risulta essere superiore a quello dall'anno precedente.

Art. 20

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

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

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5. Per l'erogazione dei compensi delle ore di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti faranno riferimento alle leggi e alle disposizioni vigenti, nonché al regolamento comunale che sarà successivamente adottato in materia.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto e dall'approvazione del regolamento Comunale inerente tale prestazione.

TITOLO VI

Trattamento economico

Capo I
Lavoro straordinario e banca delle ore

Art. 21

Lavoro straordinario ed elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario
(art. 7, comma 4, lett. s) CCNL 21.05.2018 e art.38 CCNL 14.09.2000)

1. La disciplina dell'orario di lavoro rientra nelle disposizioni dei CCNL vigenti.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che è confermato il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario.
3. Ad un massimo del 2% del personale in servizio, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionale di carattere collegiale (consiglio comunale e commissioni consiliari), il limite di cui al precedente comma è elevato a 250 ore.
4. Il lavoro straordinario effettuato ed autorizzato va liquidato entro e non oltre i due mesi successivi dalla sua effettuazione;
5. Su richiesta del dipendente parte delle ore di lavoro straordinario possono essere utilizzate per riposo compensativo, o versate nella banca ore, previsto nel successivo art.22-
6. resta inteso che il fondo destinato allo svolgimento del lavoro straordinario, al netto di quanto necessario per l'assistenza agli Organi Istituzionali o altre esigenze eccezionali, dovrà essere preliminarmente suddiviso tra le diverse articolazioni organizzative di primo livello, in ragione della dotazione di personale ad esse assegnata; la gestione di tali budget è affidata al dirigente di riferimento.

Art. 22

Istituzione della banca delle ore
(art. 7, comma 4, lett. o) CCNL 21.05.2018 e art.38 bis CCNL 14.09.2000)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle ore di lavoro straordinario effettuato, 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 annuo di 48 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 – il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 60 ore annue.
3. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
4. Le maggiorazioni orarie per le prestazioni di lavoro straordinario effettuate ed usufruite come riposi compensativi o permessi orari, saranno pagate il mese successivo al loro utilizzo.
5. il conto individuale della banca ore va chiuso 6 mesi prima della data di collocamento a riposo

Capo II
Fondo risorse decentrate

Art. 23

Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente dall'Ente 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; Le risorse come innanzi determinate sono sottoposte alla certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti

2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina prevista dagli articoli 68 e 69 del CCNL 21.5.2018

Art. 24

Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

(art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 21.05.2018)

1. L'ammontare del fondo per le risorse decentrate è determinato annualmente dall'Amministrazione comunale.

2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:

a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nel Comune sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione finanziaria e gestionale 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.

3. In caso di assenza dal servizio, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività effettivamente svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;

b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;

c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

6. Il fondo risorse decentrate di cui al primo comma per il Comune di Trani è costituito dalle risorse decentrate stabili previste dall'art. 67, comma 1 e 2 del CCNL. Per le risorse variabili si applica il comma 3 ed il comma 6 dell'art. 67 del CCNL spesa per il trattamento accessorio del personale.

7. Il fondo risorse decentrate è utilizzato per il finanziamento dei seguenti istituti economici, osservando i criteri ivi indicati:

a) sono finanziati esclusivamente con risorse stabili: le indennità di comparto; le progressioni economiche orizzontali storiche e di nuova assegnazione, le indennità per il personale già inquadrato nella VII qualifica funzionale prima dell'entrata in vigore del sistema di classificazione introdotto nel 1999, non titolare di posizione organizzativa. Le progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, sono finanziate con risorse stabili;

b) sono altresì finanziati esclusivamente con le risorse stabili rese disponibili dopo l'utilizzo di cui al precedente comma: prioritariamente tutti gli istituti contrattuali strettamente connessi al modello organizzativo definito dal Comune ed in particolare le indennità di turno; indennità di reperibilità

nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14.09.2000; le indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 –bis CCNL 21.05.2018; le indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018; i compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70- quinquies CCNL 21.05.2018 e le indennità di funzione di cui all'art. 56-quater CCNL 21.05.2018;

c) sono finanziati con le risorse rese disponibili dopo l'utilizzo di cui al precedente punto b): prioritariamente i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale;

d) una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili, con esclusione di quelle di cui alle lettere c,f, g, del comma 3 dell'articolo 67, sono destinate alla performance individuale del personale

e) le risorse rivenienti dalle disposizioni di legge, di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste e di questo bisogna tenere conto nella ripartizione delle risorse decentrate.

8. La destinazione delle eventuali economie realizzate sul trattamento economico dei vari istituti contrattuali sono destinati agli incentivi di produttività, escluso le risorse vincolate nel loro utilizzo dal vigente CCNL.

Art. 25

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 7, comma 4, lett. c) e art.16 CCNL 21.05.2018)

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Sono attribuite per selezione interna ad una quota di dipendenti, definita annualmente in sede di contrattazione integrativa, in una forbice compresa, di norma, tra il 50% ed il 65%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione nonché in base alle risorse disponibili.

3. 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.

4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della proprio percorso economico, in ordine decrescente, utilizzando la scheda allegato A) del presente contratto.

5. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi nella categoria di appartenenza;

6. Non possono accedere alle selezioni i dipendenti cui sono state irrogate sanzioni disciplinari superiori alla multa di quattro ore di retribuzione, nel biennio precedente dal momento in cui viene concordata la selezione, nonché coloro che nel triennio precedente abbiano conseguito una valutazione media inferiore a 50\100

7. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale delle migliori due schede del triennio che precede l'anno in cui è concordata la selezione, sommando i punteggi ottenuti, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

8.L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente.

9. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
10. L'effettiva attribuzione della progressione economica orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 (scheda allegato A);
11. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio e in subordine la maggiore età anagrafica.

Art. 26

L'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative

(art. 7, comma 4, lett. u) CCNL 21.05.2018)

1. Il Comune potrà incrementare autonomamente le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa ove non comporti una riduzione delle risorse del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018.
2. Nel caso riduzione delle risorse del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018 è necessario che si raggiunga un accordo in sede di contrattazione decentrata e che non vi sia una riduzione delle risorse decentrate destinate alla performance, oltre a garantire disponibilità adeguate per l'attribuzione dei diversi istituti economici previsti dall'art.68 del CCNL 21.5.2018.

Art. 27

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

(art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 21.05.2018)

1. Le parti danno atto che l'area delle posizioni organizzative è stata ridefinita in occasione dell'aggiornamento della macrostruttura dell'ente approvata con deliberazione 136\G.C. del 18.07.2018. Con il medesimo atto sono state confermate le disposizioni di cui al regolamento approvato con dgc 273/2014 in merito alle procedure per il conferimento degli incarichi di p.o., nonché approvati i criteri di pesatura per la graduazione dell'indennità di posizione
2. Le parti concordano, a decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 01/01/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018, i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) Il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$R = F / \text{sommatória } p \times p.i.$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

Sommatória p = sommatória dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

3. Un valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 28

La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

(art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 21.05.2018)

1. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art.18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.

2. In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di posizione organizzativa, si applica la seguente tabella delle riduzioni:

Compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota retribuzione di risultato
Fino a € 3.000	15%
Da € 3.001 a € 5.000	20%
Da € 5.001 a € 7.000	25%
da € 7.001 a € 10.000	35%
Da € 10.001 a € 15.000	50%
Da 15.001 a 25.000	80%
Oltre 25.001	100%

2. I compensi rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e per competenza e non per cassa.

3. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale incaricato di posizione organizzativa secondo i criteri di cui al precedente articolo 27.

Art. 29

Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

(art. 7, comma 4, lett. i) e k) e art.24 CCNL 21.05.2018)

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel totale rispetto della disciplina prevista dall'art.24 del CCNL 21.5.2018.

2. Esso è remunerato con la somma di €10,33 per 12 ore al giorno.

3. L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, del CCNL per il numero dei turni di reperibilità nel mese, nonché della misura dell'indennità di cui al comma 1 del CCNL, avviene secondo le modalità previste dall'art.8, comma 5 del CCNL 21.5.2018, con specifico accordo annuale, in assenza del quale resta confermata la disciplina prevista dal CCNL.

4. I servizi interessati alla pronta reperibilità sono i seguenti:

servizio	n.ro addetti	categoria	profilo professionale
Stato Civile	1	B / C e D	Istruttore/Esecutore
Agenti di Polizia locale	max 6 addetti	C e D	Personale area vigilanza

Servizi Tecnici	1	C e D	Personale tecnico
-----------------	---	-------	-------------------

5. La definizione delle modalità di reperibilità per area interessata è rinviata ad un accordo di delegazione trattante da farsi appositamente entro 30 giorni dalla stipula del presente CCDI.

Art. 30

Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo (art. 24, comma 5, CCNL 14.09.2000)

1. L'indennità è corrisposta ai dipendenti che non operano in servizi organizzati in turni e che svolgono la prestazione lavorativa ordinaria in orario festivo, notturno e notturno festivo.
2. La maggiorazione è quella prevista dall'art. 24, comma 5, del CCNL 14.09.2000 ed è attribuita per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio con la busta paga del mese successivo all'acquisizione dei dati necessari alla liquidazione delle spettanze.

Art. 31

Indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 21.05.2018)

1. Gli enti corrispondono una unica indennità “*condizioni di lavoro*” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

3. Ai fini del riconoscimento della indennità di cui al suindicato punto 1), si individuano le seguenti attività di rischio:

- a) esposizione diretta e continua a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, anche non permanenti (giardinieri, potatori, vivaisti, cuochi, affissatori, meccanici, muratori, elettricisti impiantisti, idraulici, falegnami);
- b) esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento di attività di tumulazione, estumulazione, esumazione (operatori servizi cimiteriali);

Sulla base dei criteri di cui all'art. 70bis co. 3 lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018, ai dipendenti che svolgano tali prestazioni compete - per i giorni di effettivo svolgimento delle suindicate attività - un'indennità giornaliera pari ad: € 1,50

Il dirigente competente avrà cura di determinare, per ciascun dipendente, la rispondenza dell'attività espletata in relazione alle fattispecie specificate.

L'indennità è slegata da qualunque criterio di automaticità legato al profilo professionale, ma dipende unicamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui il personale municipale è chiamato ad operare.

4. Ai fini del riconoscimento della indennità di cui al suindicato punto 1), si individuano le seguenti attività di maneggio valori:

- a) **Indennità condizioni di lavoro implicanti il maneggio valori.** Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro implicanti il maneggio valori quelle svolte dal personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di denaro contante o altri titoli equivalenti.

Sulla base dei criteri di cui all'art. 70bis co. 3 lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018, ai dipendenti che svolgono ordinariamente e senza interruzioni tali prestazioni compete - per i giorni di effettivo svolgimento delle suindicate attività - un'indennità giornaliera nella misura di seguito indicata:

- fino ad € 2.000,00 mensili € 1,50
- da € 2001,00 a € 13.000,00 mensili € 2,00
- da € 13.001,00 a € 40.000,00 mensili € 2,50
- oltre € 40.000,00 mensili € 3,00

Il dirigente competente avrà cura di determinare, per ciascun dipendente, la rispondenza dell'attività espletata in relazione alle fattispecie specificate.

5. Ai fini del riconoscimento della indennità di cui al suindicato punto 1), si individuano le seguenti attività di condizioni di lavoro disagiate:

- b) **Indennità condizioni di lavoro disagiate.** Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro disagiate quelle che - pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore - possono risultare rilevanti, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che le caratterizzano, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

Sulla base dei criteri di cui all'art. 70bis co. 3 lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018, ai dipendenti che svolgono tali prestazioni compete - per i giorni di effettivo svolgimento delle suindicate attività - un'indennità giornaliera pari ad:

- € 1,00, per esposizione a situazioni di disagio connesse alle eventuali particolari articolazioni dell'orario di lavoro, escluso il turno;
- € 1,50 per esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza – **assistenti sociali**;
- € 1,00 per esposizione a situazione di disagio connessi al servizio espletato all'esterno dagli autisti e dai messi notificatori o altro personale; ai fini del riconoscimento è necessario che più della metà della prestazione giornaliera sia stata resa all'esterno, escluse missioni o partecipazione ad attività od eventi presso altri enti

Il riconoscimento è disposto con provvedimento del dirigente del servizio personale, sulla base delle proposte fatte dai ciascun dirigente per il personale di propria pertinenza. Le indennità sono corrisposte con decorrenza dalla data del provvedimento e sino a scadenza del presente contratto, fatta salva la possibilità di revoca anticipata ove vengano meno le condizioni legittimanti

Art. 32

Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità di cui art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018

(art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 21.05.2018)

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 2.400,00, da differenziarsi in ragione del sistema di pesatura posto in allegato.

2. L'indennità è corrisposta in misura annuale sulla base di provvedimenti dirigenziali di attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dal Responsabile di Settore. Le indennità sono corrisposte con decorrenza dalla data del provvedimento e sino a scadenza del presente contratto, fatta salva la possibilità di revoca anticipata ove vengano meno le condizioni legittimanti

- L'importo 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. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.
3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi del Comune in cui i singoli soggetti operano.
 4. Il conferimento dell'incarico per specifiche responsabilità potrà essere disposto solo a seguito della determinazione delle risorse necessarie per il finanziamento.
 5. L'attribuzione dell'indennità in oggetto avviene in base alle modalità ed ai criteri di cui all'allegato sub B al presente CCDI.

Art. 33

Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, non titolari di posizione organizzativa e che non usufruiscono di analoga indennità, attribuite con atto formale del comune, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi.
2. La graduazione dell'indennità è determinata dal Responsabile di Settore competente osservando la proporzionalità dell'indennità alle specifiche responsabilità attribuite.
3. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
4. Le indennità sono corrisposte con decorrenza dalla data del provvedimento e sino a scadenza del presente contratto, fatta salva la possibilità di revoca anticipata ove vengano meno le condizioni legittimanti

Art. 34

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 21.05.2018)

1. Alla performance organizzativa e individuale vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento degli istituti disciplinati nei precedenti articoli che assicurano il mantenimento dei servizi resi ai cittadini.
2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance del Comune di Trani e condiviso con i soggetti sindacali.
3. Fermo restando quanto previsto nel successivo articolo 36 in merito all'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
 - a) la ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla performance avviene dividendo le risorse rese disponibili all'incentivazione in sede di contrattazione decentrata, per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e ad eventuali part-time.

b) ai valori risultanti andranno applicati i seguenti parametri di categoria:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,20
Accesso B3	1,30
C	1,40
D	1,50
Accesso D3	1,60

c) per le assenze che eccedono un valore base pari a 20 giorni nell'anno verrà decurtato il relativo premio in modo proporzionale (es. assenza di 55 giorni nell'anno considerato = decurtazione per 35 giorni – $(365:35) =$ decurtazione del 10,29%); non vengono considerate assenze le ferie, il congedo per maternità, il congedo parentale, l'infortunio sul lavoro, il ricovero ospedaliero;

d) per valutazioni complessive (quota collettiva + individuale) inferiori a 50 punti non si eroga nessun compenso.

4. In caso di valutazione non condivisa, il dipendente può, nel termine di 7 gg dalla data di acquisizione della scheda di valutazione della propria performance, chiedere il contraddittorio per la revisione della stessa con il Dirigente ed alla presenza del Segretario Generale, in un incontro che dovrà essere tenuto nei 10 gg successivi. Il dipendente può farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale o da un legale.

5. In caso di esito negativo del contraddittorio il dipendente, tramite il Segretario Generale, potrà presentare ricorso all'O.I.V. entro 10 giorni e assistito dal proprio rappresentante sindacale o da un legale di fiducia.

Art. 35

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

(art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 21.05.2018)

1. I dipendenti che usufruiscono incentivi rivenienti da disposizioni di legge, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di produttività, legata alla performance individuale, come segue:

Compensi di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota premio performance individuale
Fino a € 3.000	15%
Da € 3.001 a € 5.000	20%
Da € 5.001 a € 7.000	25%
da € 7.001 a € 10.000	35%
Da € 10.001 a € 15.000	50%
Da 15.001 a 25.000	80%
Oltre 25.001	100%

2. Gli importi indicati nella tabella di cui al comma precedente, rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e per competenza e non per cassa.
3. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale a cui non è stata applicata alcuna decurtazione.

Art. 36
Differenziazione del premio individuale
(art. 69 CCNL 21.05.2018)

1. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è fissata nella misura del 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo il sistema di valutazione dell'ente.
2. Le parti individuano nella misura massima del 15% il personale destinatario della quota di cui al comma 1. In sede di accordo annuale sarà stabilita la percentuale effettiva nei limiti precedentemente indicati;
3. I destinatari saranno individuati tra il personale dipendente che avrà ricevuto la valutazione più elevata fino al raggiungimento dei numeri di cui al precedente comma 2. In caso di ex-equo sarà data priorità a coloro che non siano mai stati destinatari della maggiorazione di cui al comma 1. In caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio e successivamente della maggiore età anagrafica;
4. La percentuale di cui al comma 2 potrà essere variata in sede di accordo annuale di destinazione delle risorse decentrate.

Art. 37
Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa
(art. 16, comma 5, d.l. 98/2011 convertito nella l. 111/2011)

1. Il Comune può adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Detti piani, su proposta del Responsabile di Settore, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.
2. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, destinando il 50 per cento delle stesse al personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale.
3. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.
4. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.
5. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.
6. Per l'attuazione del Piano di razionalizzazione, le parti definiscono i seguenti criteri generali:
 - il responsabile o la conferenza di servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;
 - il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - il piano quantifica l'entità del risparmio;
 - il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;

- il responsabile o la conferenza effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente;
 - il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e validato dal proprio organismo di valutazione.
7. Dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.
8. Le risorse rivenienti dall'applicazione dell'art. 16 del d.l. 98/2001, convertito nella legge 111/2011, non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse decentrate di cui all'art.23 del d.lgs. n.75/2017, ma sono da considerarsi aggiuntive.
9. L'attribuzione del beneficio economico avviene mediante la valutazione espressa con la performance individuale, nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 38

Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018

1. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 “le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”, si riferiscono a:
- a) incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art.113 del d.lgs. n.50/2016 e di apposito regolamento comunale in corso di predisposizione;
 - b) premialità per sentenze vittoriose dell'avvocatura comunale, con condanna di controparte o con compensazione integrale delle spese, secondo la specifici disciplina del regolamento sul funzionamento dell'avvocatura comunale, approvato con dgc n.3 del 11.01.2016
 - c) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.lgs. n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario).
2. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:
- a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
 - b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.
5. Le relative somme, ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

Art. 39

Risorse destinate ai messi notificatori (art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 21.05.2018)

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 70% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dal Comune, come da regolamento approvato con d.g.c. 379 del 23.12.2002, modificato con delibera del Commissario Straordinario n. 102 del 28.05.2007.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile di settore/servizio.

Art.40

(buono pasto)

1. Ha diritto al servizio mensa attraverso l'attribuzione del buono pasto del valore di € 7,00 per ogni giornata lavorata, il personale dipendente a tempo indeterminato, a tempo determinato, sia pieno che parziale, purché presti attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane in giornata di rientro o di straordinario, di recupero di eventuali prestazioni non rese, per almeno otto ore.
2. Concorrono al raggiungimento delle otto ore di lavoro utili a maturare il diritto al buono pasto, esclusivamente i riposi orari giornalieri per allattamento, di cui all'art. 39 del D.Lgs. 151/2001 (ex art. 10 L. 1204/1971) ed i permessi sindacali per l'espletamento del mandato, di cui all'art. 10 del CCNQ del 07.08.1998 e di componenti RSU, oltre che ai permessi per partecipazione all'assemblea sindacale per il personale dipendente, se usufruiti in giornate di rientro pomeridiano.
3. La pausa pranzo, utile alla maturazione del buono pasto, non può essere inferiore a trenta minuti e superiore a due ore e deve essere fruita al di fuori dell'orario di lavoro.
4. I dipendenti appartenenti, di norma, all'area di vigilanza, assistenza agli organi, servizio sociale professionale o comunque impegnati in servizi esterni che non possano essere interrotte, hanno diritto al buono pasto allorquando, per esigenze eccezionali ed imprevedibili, comprovate e certificate, siano chiamati ad allungare la propria attività lavorativa continuativa, fino a 8 ore, nel rispetto delle condizioni stabilite dal presente articolo, ad eccezione del comma 3

TITOLO VII

Disposizioni finali

Art. 41

Disposizioni finali

1. Le parti concordano che le indennità fisse e ricorrenti, reperibilità e turnazioni, dovranno essere liquidate entro e non oltre il bimestre successivo all'effettuazione delle stesse, indipendentemente dalla costituzione dei fondi contrattuali, per importi non eccedenti quelli dell'anno precedente finanziati con risorse stabili.
2. Si concorda altresì che eventuali inosservanze degli articoli di questo CCDI da parte di un Dirigente, dovranno essere segnalate, per il tramite del Segretario Generale, all'O.I.V. per la valutazione individuale dello stesso nonché per eventuali provvedimenti di competenza che l'Ente vorrà adottare.
3. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCDI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Scheda Allegato A)

**Criteria di valutazione per la progressione economica orizzontale
(art. 25 CCDI 2018-2020)**

All'interno di ciascun percorso economico è prevista una progressione economica che si realizza dopo il trattamento tabellare iniziale con successivi incrementi economici. Il punteggio base per conseguire il passaggio alla posizione economica successiva è stabilita in 60/100 applicando i criteri indicati nella seguente tabella:

Per i passaggi all'interno della cat. A	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita: massimo valutabile 30 anni	All'interno della categoria: - punti 2 per anno - punti 0,166 per mese	60
Media dei due migliori risultati ottenuti nelle prestazioni rese negli ultimi 3 anni antecedenti in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto	come da schede di valutazione per la performance individuale: valutazione da 90 a 100: punti 30 valutazione da 80 a 89,99: punti 25 valutazione da 70 a 79,99: punti 20 valutazione da 60 a 69,99: punti 15	30
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	Titoli di studio acquisiti: - diploma di qualifica professionale – punti 2 - diploma di scuola secondaria di II grado – punti 4 - laurea triennale – punti 5 - laurea specialistica / laurea magistrale – punti 7	7
Si considerano i percorsi formativi frequentati nel triennio oggetto della selezione.	Aggiornamento professionale, punti: 0,1 per ciascun evento, senza esame finale 0,3 per ciascun evento (< di 3 gg) con esame finale 0,5 per ciascun evento (> di 3 gg) con esame finale 0,8 corso per certificazioni	3
Per i passaggi nelle cat. B	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita: massimo valutabile 30 anni	a) all'interno della categoria: - punti 1,666 per anno - punti 0,138 per mese b) punti nella categoria inferiore ridotti al 50%	50
Media dei due migliori risultati ottenuti nelle prestazioni rese negli ultimi 3 anni antecedenti in	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 90 a 100: punti 40 valutazione da 80 a 89,99: punti 35	40

cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto	valutazione da 70 a 79,99: punti 30 valutazione da 60 a 69,99: punti 25	
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	Titoli di studio acquisiti: - diploma di scuola secondaria di II grado – punti 4 - laurea triennale – punti 5 - laurea specialistica / laurea magistrale – punti 7	7
Si considerano i percorsi formativi frequentati nel triennio oggetto della selezione.	Aggiornamento professionale, punti: 0,1 per ciascun evento, senza esame finale 0,3 per ciascun evento (< di 3 gg) con esame finale 0,5 per ciascun evento (> di 3 gg) con esame finale 0,8 corso per certificazioni	3
Per i passaggi nella cat. C	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita: massimo valutabile 30 anni	a) all'interno della categoria: - punti 1,333 per anno - punti 0,111 per mese b) punti nella categoria inferiore ridotti al 50%	40
Media dei due migliori risultati ottenuti nelle prestazioni rese negli ultimi 3 anni antecedenti in cui è adottata la decisione di attivazione concordata dell'istituto	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 90 a 100: punti 50 valutazione da 80 a 89,99: punti 45 valutazione da 70 a 79,99: punti 40 valutazione da 60 a 69,99: punti 35	50
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	Titoli di studio acquisiti: - laurea triennale – punti 5 - laurea specialistica / laurea magistrale – punti 7	7
Si considerano i percorsi formativi frequentati nel triennio oggetto della selezione.	Aggiornamento professionale, punti: 0,1 per ciascun evento, senza esame finale 0,3 per ciascun evento (< di 3 gg) con esame finale 0,5 per ciascun evento (> di 3 gg) con esame finale 0,8 corso per certificazioni 1 master inerente il profilo	3
Per i passaggi nella categoria D	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita:	a) all'interno della categoria:	30

massimo valutabile 30 anni	- punti 1 per anno - punti 0,083 per mese b) punti nella categoria inferiore ridotti al 50%	
Media dei due migliori risultati ottenuti nelle prestazioni rese negli ultimi 3 anni antecedenti in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 90 a 100: punti 60 valutazione da 80 a 89,99: punti 55 valutazione da 70 a 79,99: punti 50 valutazione da 60 a 69,99: punti 45	60
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto)	Titoli di studio acquisiti: - laurea specialistica / laurea magistrale – punti 3	3
Si considerano i percorsi formativi frequentati nel triennio oggetto della selezione.	Aggiornamento professionale, punti: 0,1 per ciascun evento, senza esame finale 0,3 per ciascun evento (< di 3 gg) con esame finale 0,5 per ciascun evento (> di 3 gg) con esame finale 0,8 corso per certificazioni 1 master inerente il profilo	7

ALLEGATO B - Criteri per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità

Art. 1 – Finalità

1. In applicazione della disposizione di cui dall'art. 70 quinquies, c. 1 CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, il presente Regolamento disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti comunali per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

Art. 2 – Destinatari - Limiti

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art. 1 potranno essere i dipendenti comunali appartenenti alla categoria giuridica D e i dipendenti di cat. C e B, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina di cui agli artt. da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999 e successive modificazioni e integrazioni.

2. In particolare, i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che, nell'ambito delle Aree di appartenenza, vengono individuati dai dirigenti con specifico provvedimento formale sulla base dei criteri di cui al successivo art.3, nell'ambito di apposita conferenza tra i dirigenti da tenersi entro 60 giorni dalla stipula del c.c.d.i., in cui sarà individuato il numero massimo di personale destinatario della indennità ex art. 70 quinquies, c. 1 CCNL DD.EE.LL. del 21 maggio 2018, anche in funzione delle risorse che la contrattazione decentrata destina annualmente a tale istituto.

3. Tranne che in casi di comprovata opportunità, valutata in sede di concertazione, si stabilisce che: l'importo assegnato al personale di cat.D non potrà essere inferiore all'importo assegnato al personale di cat.C; l'importo assegnato al personale di cat.C non potrà essere inferiore all'importo assegnato al personale di cat.B.

Art. 3 – Criteri di erogazione della indennità

1. Il compenso è determinato in un valore annuo lordo massimo pari a € 2.400,00. Esso è collegato all'effettivo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità connesse all'espletamento di procedimenti amministrativi, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento e coordinamento di altro personale.

2. La misura della indennità è stabilita in base ai criteri di cui all'allegata tabella. Ove la pesatura non raggiunga il punteggio minimo di 51\100 l'indennità non potrà essere riconosciuta

Art.4 – Informazione

1. Le fattispecie individuate dai dirigenti in applicazione dei criteri di cui al precedente articolo 3 ed in stretta correlazione con il vigente assetto organizzativo dell'Ente, saranno oggetto di preventiva informazione da esercitarsi nelle forme dovute.

Art. 5 – Divieto di cumulo

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

2. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Art. 6 – Dipendenti a tempo parziale

Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

Art. 7 – Decurtazioni – Divieto di revoca

1. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Art. 8 – Durata e tempi di erogazione

1. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità vengono liquidati con cadenza mensile.

Art. 9 – Modalità di erogazione

1. I dirigenti, a seguito di adozione dei provvedimenti di individuazione del personale destinatario delle indennità e di cui all'art.2, c.2 del presente regolamento, ne trasmettono copia al Settore che gestisce il personale.

2. I corrispondenti compensi sono liquidati secondo le decorrenze indicate nei provvedimenti di individuazione, a valere sulle risorse che a tal fine vengono destinate dall'accordo annuale di cui all'art. 2, comma 3, del CDI, in favore di tutti gli aventi diritto, con eventuale riduzione proporzionale alle risorse disponibili.

3. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie del fondo e vengono ridestinate, fatte salve diverse disposizioni di legge o contrattuali.

4. I dirigenti determinano il valore dell'indennità di specifiche responsabilità, tenendo conto dei criteri e dei correlati indicatori di pesatura di cui alla seguente tabella:

Allegato al Regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità

Criteri

20 punti	a) APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
20 punti	b) COORDINAMENTI DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
30 punti	c) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
30 punti	d) LIVELLO DI AUTONOMIA
100 punti	totale

Pesature

Punti	a) APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
20	Si attribuiscono ai dipendenti di Cat. D che vengono investiti degli incarichi
15	Si attribuiscono ai dipendenti di Cat. C che vengono investiti degli incarichi
10	Si attribuiscono ai dipendenti di Cat. B che vengono investiti degli incarichi

Punti	b) COORDINAMENTI DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
20	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina oltre tre dipendenti
15	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina da due a tre dipendenti
10	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina un dipendente
5	Si attribuiscono al personale incaricato che non coordina dipendenti

Punti	c) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti

	particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
10	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	d) LIVELLO DI AUTONOMIA
30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.
