

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PRAMOLLO, PER IL TRIENNIO 2018/2020

Premesso che:

- a) in data 11 Dicembre 2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Pramollo, per il triennio 2018/2020;
- b) il revisore dei conti in data 14.12.2018 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D.Lgs. 165/01) e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. (art. 40, comma 3, D.Lgs. 165/01);
- c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 48 del 18 Dicembre 2018, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 21 Dicembre 2018 ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del presidente:
FILLIOL D.ssa Laura – Segretario Comunale

R.S.U. , nelle persone di:

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

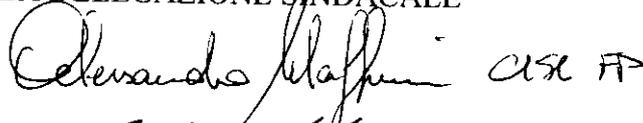
COLONNA Ernesto	CGIL FP
MAFFUCCI Alessandro	CISL FPS
	UIL FPL
	CSA
	DICCAP

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Pramollo per il triennio 2018/2020.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE SINDACALE

 CISL FP CGIL FP

COMUNE DI PRAMOLLO
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO



**C.C.N.L. RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI
LOCALI PER IL TRIENNIO 2016-2018 SOTTOSCRITTO IN DATA 21/05/2018**

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2018/2020

This block contains several handwritten signatures in black ink, located in the bottom right corner of the document. The signatures are stylized and appear to be the names of the individuals who signed the contract.

Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Pramollo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva la diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

La sua durata è triennale salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratti nazionali.

Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.

Art. 2 – Formazione ed aggiornamento professionali

L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Si precisa che, a decorrere dall'anno 2012, ai sensi dell'art. 6, comma 13, del D.L. 78/10, convertito con modificazioni in legge 122/10, la spesa annua per attività di formazione non deve essere superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009, quindi viene quantificata in € 145,00.

Sono fuori dell'ambito applicativo dell'art. 6, comma 13, del D.L. 78/10, convertito con modificazioni in legge 122/10, cioè fuori dai vincoli alle spese per attività formative del personale, i costi sostenuti per la formazione obbligatoria del personale (ad esempio quella prescritta dalla normativa in materia di anticorruzione, la formazione obbligatoria prevista dall'art. 45 del D.Lgs. 81/08 e dal D.M. 388/03 in materia di sicurezza e salute sul lavoro, ecc...).

Art. 3 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia

di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 4 – Disciplina del lavoro straordinario

Le parti prendono atto che per il triennio 2018/2020 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 200,00 annui. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse di cui all'art. 39, comma 1, del C.C.N.L. 14.09.2000¹ e all'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. 01.04.1999².

Eventuali risparmi rispetto all'importo previsto al comma 1 verranno utilizzati per erogare i premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21/05/2018).

Si richiama l'art. 38, comma 2, del C.C.N.L. 14.09.2000³.

Le parti concordano di non elevare⁴ il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14.09.2000.

Art. 5 – Incarichi di Posizione Organizzativa

Le parti prendono atto che gli incarichi di Posizione Organizzativa già conferiti proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre il 20 maggio 2019. A tal fine nel 2019 verranno attivate le necessarie relazioni sindacali per la revisione della disciplina delle posizioni organizzative.

¹ C.C.N.L. 14.09.2000 – Art. 39, comma 1, "Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'01.04.1999."

² C.C.N.L. 01.04.1999 – Art. 14, comma 5, "È consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro."

³ C.C.N.L. 14.09.2000 – Art. 38, comma 2, "La prestazione del lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione."

⁴ C.C.N.L. 21.05.2018 – Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, comma 4, lettera s), "l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. del 14.09.2000;"

Le parti prendono atto, altresì, che fino all'entrata in vigore della disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, è possibile conferire la titolarità della Posizione Organizzativa priva di titolare applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle vigenti previsioni conformi all'art. 9, comma 2, del C.C.N.L. 31.03.1999 e fino ad oggi già applicati.

Con riferimento all'art. 7, comma 4, lettera u), del C.C.N.L. 21/05/2018, le parti prendono atto che per l'anno 2018 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo C.C.N.L., con riduzione del fondo delle risorse decentrate.

Si dà atto che il Comune di San Germano Chisone è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67, comma 1, del C.C.N.L. 21/05/2018 in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

Art. 6 – Quantificazione delle risorse decentrate

La parte sindacale prende atto che il Comune di Pramollo, con determinazione del Responsabile del servizio amministrativo e finanziario n. 186 del 22.11.2018, in applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. del 18.05.2018, ha quantificato complessivamente le risorse decentrate per l'anno 2018 in € **6.271,14** di cui € 6.271,14 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (importo che resta confermato anche per gli anni successivi) e € - quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (importo da determinarsi annualmente).

Art. 7 – Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, **dalla parte stabile**⁵, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente C.C.D.I..

Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:

- indennità condizioni di lavoro (art. 68, comma 2, lettera c), del C.C.N.L. 21/05/2018);
- indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (art. 68, comma 2, lettera d), del C.C.N.L. 21/05/2018);
- compensi per specifiche responsabilità (art. 68, comma 2, lettera e), del C.C.N.L. 21/05/2018);
- indennità di funzione e indennità di servizio esterno (art. 68, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. 21/05/2018);
- compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lettera g), del C.C.N.L. 21/05/2018);
- compensi ai messi notificatori (art. 68, comma 2, lettera h), del C.C.N.L. 21/05/2018);
- progressioni economiche (art. 68, comma 2, lettera i), del C.C.N.L. 21/05/2018).

Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance, secondo la disciplina di cui al successivo art. 13.

⁵ La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1, del C.C.N.L. 21.05.2018 (differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, quote dell'indennità di comparto, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di Posizione Organizzativa).

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.

In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018)

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

- espletamento di attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute: euro 1,00 al giorno;
- espletamento di attività disagiate: euro 1,00 al giorno;
- espletamento di attività implicanti il maneggio di valori:

Importo annuale dei valori maneggiati	Graduazione dell'indennità
Da € 2.500,00 a € 10.000,00	Euro 1,00
Oltre € 10.000,00	Euro 1,50

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,50 euro al giorno), per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

ATTIVITÀ ESPOSTE RISCHI

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o 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.

ATTIVITÀ DISAGIATE

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale – luogo di lavoro, temporale – modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in

sensu sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico, strumentale, relazionale, ecc...) 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 dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

ATTIVITÀ IMPLICANTI IL MANEGGIO DI VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile individuati con provvedimento ufficiale e tenuti alla resa del Conto alla Corte dei Conti. Per la misura dell'indennità si tiene conto dell'importo totale maneggiato durante l'anno come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. L'indennità viene riconosciuta ai dipendenti che nell'anno maneggino valori di cassa per importi superiori a € 2.500,00.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	Natura dell'attività	n. addetti	Somma prevista
Autista (fino al 08/06/2018)	Attività esposta a rischi	1	€ 150,00

Si dà atto che alla data attuale non risultano dipendenti che espletano attività disagiate o attività implicanti il maneggio di valori ai quali debba essere riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro.

L'indennità viene erogata annualmente (entro il mese di marzo dell'anno successivo) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

La disciplina del presente articolo decorre dal 01/01/2018.

L'indennità condizioni di lavoro non è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21/05/2018).

Art. 9 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018)

Si dà atto che alla data attuale non risultano dipendenti che esercitano compiti che comportano specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1, del C.C.N.L. 21/05/2018.

In applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 2, del C.C.N.L. del 21/05/2018, compete una specifica indennità al personale che riveste la qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe attribuita con atto formale dell'Ente. L'importo massimo di tale indennità, che è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del C.C.N.L. 21/05/2018, è pari a € 350,00 annui lordi.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	Qualifica	n. addetti	Somma prevista
Istruttore amministrativo	Ufficiale di stato civile e anagrafe	1	€ 300,00

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

L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08.

L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/01.

Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate all'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel predetto art. 71, comma 1, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

La disciplina del presente articolo decorre dal 01/01/2018.

La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 10 – Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli 13, 14, 15 e 19 del C.C.N.L. del 22/01/2004.

A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25,00 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul Fondo risorse decentrate costituito presso l'ente utilizzatore. È escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di Posizione Organizzativa cui si applicano le disposizioni dell'art. 14, commi 4 e 5, del C.C.N.L. 22/01/2004.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista	Note
Esecutore amministrativo – ausiliario del traffico	1	€ 225,00	Anno 2018: da aprile a dicembre

Art. 11 – Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria (art. 16 del C.C.N.L. 21/05/2018)

Al finanziamento delle progressioni orizzontali per il triennio 2018/2020, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. a), del C.C.N.L. 21/05/2018 è destinato un fondo annuale di € 2.415,00. Tale fondo è destinato alla copertura delle progressioni economiche effettuate dai dipendenti comunali negli anni 2001 e 2006 e per l'assegnazione annuale di nuove progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria nel limite delle risorse disponibili, tenendo conto di eventuali cessazioni o trasferimenti di personale che dovessero

verificarsi.

Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Le parti danno atto che:

- a) la progressione economica all'interno della categoria, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dell'art. 16, comma 6, del C.C.N.L. 21/05/2018;
- b) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B.3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A.1 alla A.6;
 - per la categoria B dalla posizione B.1 alla B.8 e dalla posizione B.3 alla B.8;
 - per la categoria C dalla posizione C.1 alla C.6;
 - per la categoria D dalla posizione D.1 alla D.7;
- c) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al C.C.N.L. 21/05/2018;
- d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

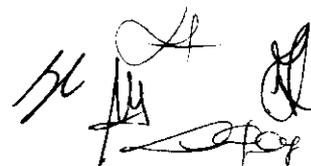
Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c), del C.C.N.L. 21/05/2018 i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono i seguenti:

- a) **pubblicità e trasparenza** della procedura: per l'anno 2019 per ogni progressione economica orizzontale all'interno della categoria viene pubblicato nella bacheca sindacale un avviso pubblico nel quale sono indicati la data entro la quale dev'essere presentata la candidatura e la documentazione necessaria. La graduatoria sarà resa pubblica mediante pubblicazione nella bacheca sindacale. Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata;
- b) **rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;**
- c) **tutela amministrativa e giudiziaria:** è stabilito in giorni 30 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'amministrazione avrà 15 giorni di tempo entro il quale prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;
- d) **protezione dei dati personali:** è fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattati in tal senso.

In applicazione dell'art. 16 del C.C.N.L. 21/05/2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) per l'anno 2019 verrà stilata una graduatoria di tutti i dipendenti che hanno presentato domanda per ottenere la progressione economica sulla base del punteggio medio della valutazione della performance individuale (valutazione complessiva) del triennio precedente all'anno di attribuzione della progressione economica. Per l'anno 2020 le parti si impegnano a valutare l'applicazione della disciplina delle progressioni e eventuali modifiche;
- b) in caso di parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica, in subordine l'anzianità di servizio complessiva del dipendente nell'ente e successivamente l'anzianità generale.

La progressione economica orizzontale all'interno della categoria è attribuita ai primi dipendenti in graduatoria nell'ambito delle risorse disponibili.



Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio minima di **trentasei** mesi nella posizione economica di livello iniziale alla scadenza dell'avviso pubblico e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

	Cat. A	Cat. B		Cat. C		Cat. D	
A.1		B.1		C.1		D.1	
A.2	3 anni	B.2	3 anni	C.2	3 anni	D.2	4 anni
A.3	3 anni	B.3	3 anni	C.3	4 anni	D.3	4 anni
A.4	3 anni	B.4	4 anni	C.4	5 anni	D.4	4 anni
A.5	3 anni	B.5	4 anni	C.5	5 anni	D.5	4 anni
A.6	4 anni	B.6	4 anni	C.6	5 anni	D.6	4 anni
		B.7	4 anni			D.7	5 anni
		B.8	5 anni				

Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente (per un massimo di 24 mesi), in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.

Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data di scadenza dell'avviso pubblico di cui al precedente comma 5, lettera a).

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 90% del massimo ottenibile per ciascun anno del triennio.

Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21/05/2018).

Art. 12 – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21/05/2018)

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse transitano nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), del C.C.N.L. 21/05/2018 e sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

Per l'anno 2018 non sono previste risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Le parti definiscono che i titolari di Posizione Organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo C.C.D.I., a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa.

Art. 13 – Premi correlati alla performance

Alla performance vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati nei precedenti articoli. Le parti danno atto che la metodologia per la valutazione della performance è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 15.09.2011.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo, esclusa la performance organizzativa, sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato il servizio nell'Ente di almeno 120 giorni lavorativi.

L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'ente, annualmente, in sede di approvazione del P.E.G./Piano della performance può assegnare degli obiettivi relativi alla performance organizzativa per un peso massimo del 30%.

Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel P.E.G./Piano della performance, approvato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

Gli eventuali obiettivi di performance organizzativa vengono valutati con la scheda prevista dal sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente in base al contributo individuale di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza.

MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del C.C.N.L. 21/05/2018 è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi correlativa alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente. Tale maggiorazione può essere attribuita soltanto ad un massimo di un dipendente.

La maggiorazione è assegnata al dipendente che ha ottenuto la valutazione più alta della performance individuale per l'anno di riferimento. In caso di parità di valutazione, il premio è assegnato al dipendente che ha conseguito il punteggio più elevato nella scheda relativa al raggiungimento degli obiettivi e, in subordine, in base all'anzianità di servizio complessiva del dipendente. In caso di dipendente part-time, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.

Si considerano valutati positivamente i dipendenti che ottengono un punteggio pari o superiore a 50 punti sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Handwritten signatures in black ink, appearing to be three distinct signatures, located at the bottom right of the page.

Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari almeno al 30%⁶ delle risorse variabili come definite dall'art. 68, comma 3, del C.C.N.L. 21/05/2018.

Per determinare le risorse da distribuire relative alla performance individuale verrà applicata la seguente formula:

$$P = P_i - ((P_i / (\text{Dip.} + 0,3) \times 0,30)$$

P= risorse da distribuire relative alla performance individuale

P_i= risorse relative alla performance individuale

Dip. = dipendenti valutati positivamente

Le parti concordano che, per il principio della preventiva conoscenza delle regole sulla metodologia di valutazione, la maggiorazione del premio individuale e il premio correlato alla performance organizzativa venga erogato a far data dall'anno 2019.

Art. 14 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro (art. 7, comma 4, lettera p), C.C.N.L. 21/05/2018

Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:

- funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
- organicità: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
- flessibilità: l'orario potrà essere flessibile, come stabilito con determinazione del Responsabile del servizio amministrativo e finanziario n. 65 del 29.08.2014;
- omogeneità e uniformità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore e l'orario di lavoro dei dipendenti a tempo pieno degli uffici dovrà essere uniforme, salvo esigenze straordinarie, al fine di ottimizzare i tempi di lavoro, lo scambio e il confronto professionale ed i risultati delle attività (fatte salve particolari esigenze di servizio: ad esempio servizio scuolabus, biblioteca, Polizia Locale).

Art. 15 – Deroghe in materia di riposo giornaliero

A causa del numero ridotto di dipendenti a disposizione, delle numerose incombenze previste e del prolungamento dell'orario di apertura degli uffici comunali, la disciplina di cui all'art. 7 del D.Lgs. 08.04.2003, n. 66 in materia di riposo giornaliero non si applica ai dipendenti chiamati a prestare lavoro straordinario in occasione di consultazioni elettorali o referendarie o in occasione di calamità naturali.

In tali casi, il dipendente che non usufruisce delle 11 ore di riposo giornaliero ha diritto ad un periodo equivalente di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Nei casi eccezionali ed oggettivi valutati singolarmente dal Segretario Comunale in cui non possono essere previsti dei periodi di riposo compensativo ai lavoratori interessati, deve essere accordata loro una protezione appropriata.

Art. 16 – Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle

⁶ Il CCNL 21 maggio 2018 non consente una destinazione inferiore al 30%.

disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping characters that appear to be initials or a name.