

Il giorno DICIASSETTE del mese di DICEMBRE presso il Comune di Bisceglie si è riunita la Delegazione Trattante nelle persone :

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Dott.ssa Rosa Arrivabene - Segretario Generale- Presidente;
- Dott.ssa Annalisa Fortunato - Dirigente Ripartizione Amministrativa e servizi al cittadino- Componente;
- Dott. Angelo Pedone - Dirigente Ripartizione Servizi Finanziari - Componente;

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

- Giuseppe Porcelli;
- Arturo Nicola Pansini;
- Francesco Simone;
- Nicola De Cesare;
- Stefano Porcelli;
- Stefano Pasquale;
- Giovanni Iacubino;
- Angelo Martellotta;

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

OO.SS. Territoriale C.I.S.L. - FP:	Sig. Guido Manco
OO.SS. Territoriale U.I.L. - FPL:	Sig. Antonio Barnabà
OO.SS. Territoriale C.G.I.L. - FP:	Sig. Ileana Remini
OO.SS. Territoriale CSA Aut. Loc.:	Sig. Sebastiano Zonno

per sottoscrivere il contratto Collettivo Decentrato Integrativo PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2020/2022 e PARTE ECONOMICA ANNO 2020 definitivo.

Preliminarmente la Delegazione Trattante prende atto:

- che con determinazione R.G. n. 444 del 02/12/2020, sono state quantificate le risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 CCNL 21.05.2018;
- che tale quantificazione è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei conti con parere n. 42 del 09/12/2020;
- che con Deliberazione di indirizzo n. 254 del 10/10/2019 e 287 del 09/12/2020 la Giunta Comunale ha dettato gli indirizzi al Presidente della delegazione trattante per le trattative propedeutiche alla firma del CCDI 2020/2022 ed Economica anno 2020 ed ha definito le risorse variabili da inserire nel fondo ;
- che il fondo per il lavoro straordinario di cui all'art.14 del CCNL 1.04.99, per l'anno 2020 è stato confermato in euro 73.578,60 e viene erogato con le modalità previste per lo specifico istituto.

Successivamente,

VISTA l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2020/2022 E PARTE ECONOMICA ANNO 2020 sottoscritta il 10/12/2020;

VISTA la determinazione di Costituzione del Fondo 2020 R.G. n.444 del 02/12/2020 dalla quale si evince il rispetto dei limiti del Salario Accessorio previsti dalla legge;

VISTA la deliberazione n. 309 in data 16/12/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2020/2022 E PARTE ECONOMICA ANNO 2020 ;

VISTO il parere favorevole reso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 16/12/2020, verbale n. 45 con il quale ha certificato favorevolmente l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato parte giuridica triennio 2020/2022 e parte economica anno 2020 ed ha attestato la compatibilità degli oneri della contrattazione

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "UIL FPL" and various personal signatures.]

COMUNE DI BISCEGLIE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA PER IL TRIENNIO 2020/2022

[Handwritten signature]

OK CPL
[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2020 – 2022**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
Ente COMUNE DI BISCEGLIE**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PIATTAFORMA DI
PARTE PUBBLICA**

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale e va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili;

UIL FPL
94

10

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	pag.4
Art.2	Interpretazione autentica	pag.4

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art.3	Obiettivi e strumenti	pag.5
Art.4	Informazione	pag.5
Art.5	Confronto	pag.6
Art.6	Assemblee sindacali	pag.7
Art.7	Diritti e prerogative sindacali	pag.7
Art.8	Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	pag.8

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art.9	Area delle posizioni organizzative	pag.10
Art.10	Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.	pag.11
Art.11	Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.	pag.12
Art.12	Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi	pag.13
Art.13	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa	pag.14
Art.14	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale	pag.15
Art.15	Sistema di bilanciamento tra premi individuali e particolari compensi	pag.17
Art.16	Criteri generali per la definizione delle procedure per la progressione economica orizzontale	pag.18

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.17	Principi generali	pag.22
Art.18	Indennità condizioni di lavoro	pag.23
Art.19	Indennità per specifiche responsabilità	pag.26
(Art.70 quinquies, comma 2, CCNL 21/5/2018)		
Art.20	Disciplina Indennità per specifiche responsabilità	pag.27
(Art.7, comma 4, lett.f) e Art.70 quinquies, comma 1, CCNL 21/5/2018.		

TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 21	Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018	pag.31
Art. 22	Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge	pag.32

TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.23	Indennità di servizio esterno	pag.33
Art.24	Indennità di funzione	pag.35
Art.25	Criteri per la disciplina dell'istituto delle Indennità di Funzione per la Polizia Locale	pag.39
Art.26	Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	
Art.27	Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	

TITOLO VII - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.28	Indennità di reperibilità				
Art.29	Indennità di turno				pag.40
Art.30	Lavoro straordinario e Banca delle ore				pag.41
Art.31	Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale				pag.42
Art.32	Salario accessorio del personale a tempo determinato				pag.43
Art.33	Salario accessorio del personale a part-time				pag.44
Art.34	Telelavoro (lavoro a distanza)				pag.44
Art. 34 bis	Smart working (lavoro agile)				pag.44
Art.35	Welfare integrativo				pag.45
Art.36	Flessibilità dell'orario di lavoro				pag.45
Art	37		Servizio		
pag.45					mensa

TITOLO VIII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art.38	Formazione e aggiornamento	pag.46
Art.39	Sicurezza nei luoghi di lavoro	pag.47

TITOLO IX – GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art.40	Campo di applicazione e finalità	pag.48
Art.41	Contingenti di personale	pag.48
Art.42	Comunicazione all'utenza	pag.50
Art.43	Responsabilità dei Dirigenti	pag.50

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art.44	Disposizione finale	pag.50
--------	---------------------	--------

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21.05.2018, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale a decorrere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, se non diversamente stabilito dalle parti.

3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o disposizioni di contratti collettivi nazionali di lavoro incompatibili e/o contrastanti con il contenuto dello stesso. Parimenti, le singole disposizioni contenute nel presente Contratto decentrato integrativo, in corso di vigenza dello stesso, conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione di sopravvenute disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

4. E' fatta salva la possibilità di determinare, con cadenza annuale, le modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate.

5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/ o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2 **Interpretazione autentica**

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 **Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, likely representing the parties involved in the contract. Some are more formal, while others are more stylized or abbreviated. There is also a handwritten note "OK FPL" above one of the signatures.

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti, nell'ambito delle materie ad essa riservate, che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 CCNL 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;



- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Innovazione Risorse Umane, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili delle Ripartizioni trasmettono al Servizio Innovazione Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 7 Diritti e prerogative sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018;
2. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) al Servizio Innovazione Risorse Umane competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta

Uil FR

indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale i cui componenti sino nominati dalla Giunta Comunale.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018;

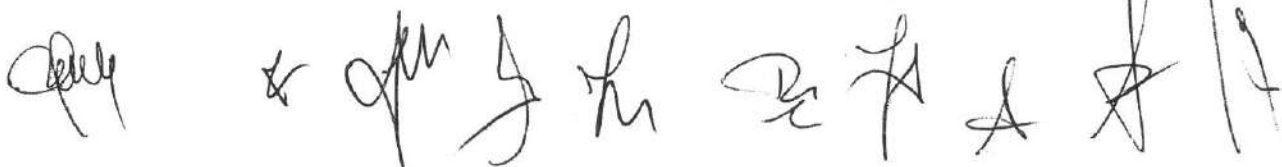
g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;



- l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2 del CCNL 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21/05/2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.

5. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art.9

Area delle posizioni organizzative

Uil FPL

[Handwritten signatures and initials]

1. Per il conferimento, la revoca e di tutto quanto concerne le posizioni organizzative si terrà conto del vigente Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 09/5/2019 e ss.mm.ii.

2. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

3. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. B), primo periodo, del C.C.N.L. del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del C.C.N.L. del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. P) del D.Lgs.n.446 del 1997;

4. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del C.C.N.L. 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo C.C.N.L., concordano che la retribuzione di risultato subisca le seguenti riduzione:

Importo incentivi		Retribuzione di risultato - Riduzione
Da	A	%
	4.000,00	zero
Da 4.001,00	6.000,00	20%
Da 6.001,00	8.000,00	30%

Da 8.001,00	10.000,00	40%
Oltre	10.001,00	Ulteriore 5% di decurtazione sulla quota parte di produttività per ogni 1.000,00 euro

5. Gli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

6. I risparmi derivanti dall'applicazione del precedente comma saranno ripartiti tra gli altri soggetti titolari di Posizione Organizzative secondo le risultanze del vigente sistema di valutazione.

Art.10

Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, che vi provvede con determinazione dirigenziale, in conformità a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle norme legislative e contrattuali vigenti, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa.

Art.11

Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. B) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 5.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

2. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017, nonché eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

3. Le risorse annualmente disponibili ai sensi del comma 1 e 2, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - c) indennità di condizioni di lavoro;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità;
 - f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
 - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, ivi compresi i compensi Istat;
 - h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
 - i) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011).
4. La contrattazione integrativa determina annualmente le risorse da destinare ai trattamenti economici di cui al precedente comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), h).

Art.12

Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 11 secondo i seguenti criteri:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione 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;
- e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati

alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, evitando l'appiattimento retributivo;
- b) le risorse attraverso il sistema di valutazione sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 13

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza come di seguito:

- a - Categoria A indice è pari a 80;
- b - Categoria B è pari a 90;
- c - Categoria C è pari a 115;
- d - Categoria D è pari a 135.

2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo

lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.

3. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. congedo ordinario;
- b. festività soppresse, Santo Patrono;
- c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità;
 - e. Assenze per donazione di sangue, midollo osseo;
 - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h. congedi per le donne vittime di violenze;
 - i. permessi sindacali retribuiti;
4. Nel conteggio delle assenze i permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
5. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
6. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 4, 5 secondo la formula di cui al seguente Art.14 (Performance Individuale).

Art. 14

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun dirigente/responsabile di Ripartizione purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale, la presenza in servizio come specificato nell'art. 13, nonché l'applicazione di specifici indici in base alla categoria di appartenenza, di seguito elencati:
- a - Categoria A indice è pari a 80;
 - b - Categoria B è pari a 90;
 - c - Categoria C è pari a 115;
 - d - Categoria D è pari a 135.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.
5. Le risorse annualmente destinate alla performance individuale saranno assegnate ad ogni Ripartizione e secondo la seguente formula:

Calcolo quota teorica da assegnare ad ogni Ripartizione per dipendente tenendo conto della categoria

A

F/ somma dei coefficienti dipendenti (esclusi titolari PO)

F = Fondo da ripartire

B

Quota teorica x Parametro

6. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018, al 10%, con arrotondamento all'unità superiore, dei dipendenti di ogni Ripartizione/Struttura e per ciascuna categoria, in servizio al 01 gennaio di ciascun'anno, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate e comunque non inferiori a 95/100, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti fattori:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) superiore valutazione dell'anno precedente;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente;
- d) maggiore età anagrafica.

7. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore della quota teorica per categoria, come calcolata al comma 5.

8. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto dal successivo art. 15.

9. Il Fondo destinato alla performance individuale, dopo essere stato assegnato ad ogni Ripartizione in base ai dipendenti in servizio durante l'anno di competenza e nel rispetto di quanto previsto al comma 5, viene attribuito, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" ad ogni dipendente, tenendo conto dei correttivi relativi alle assenze come specificato all'art.13, con la seguente formula:

Calcolo quota individuale

Quota teorica rapportata alla categoria x Σp /100

F = Fondo da ripartire

Σp = sommatoria punteggi scheda di valutazione

10. Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il valutato può presentare la richiesta al Segretario Generale, entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, Segretario Generale convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa, per iscritto, il valutato sull'esito della verifica.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

Art.15

Sistema di bilanciamento tra premi individuali e particolari compensi

1. Nel caso in cui il lavoratore sia destinatario di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge si applica un opportuno sistema di bilanciamento correlato al premio della performance.
2. Il bilanciamento consiste nell'applicazione, a valere sull'ammontare del premio della performance, di una detrazione progressiva per scaglioni calcolata sugli incentivi percepiti pari a:

Importo incentivi		Retribuzione di risultato - Riduzione
Da	A	%
0	4.000,00	zero
Da 4.001,00	6.000,00	20%
Da 6.001,00	8.000,00	30%
Da 8.001,00	10.000,00	40%
Oltre	10.001,00	Ulteriore 5% di decurtazione sulla quota parte di produttività per ogni 1.000,00 euro

3. Tale sistema non potrà determinare una riduzione della produttività superiore al 80% (produttività minima garantita pari al 20% di quella virtualmente spettante).
4. Potranno essere annualmente definiti concordemente tra le parti eventuali casi di non applicazione di detto sistema in riferimento alla attuazione di specifici piani operativi di rilevanza strategica per l'Ente.
5. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo avranno identica destinazione a vantaggio dei restanti dipendenti.

Art.16

Criteri generali per la definizione delle procedure per la progressione economica orizzontale

1. All'interno di ciascuna categoria e posizione economica è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, definita annualmente in sede di contrattazione integrativa, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23 DLgs n.150/2009).

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. Le parti possono annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinare una quota limitata delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

4. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

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 l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

7. 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.

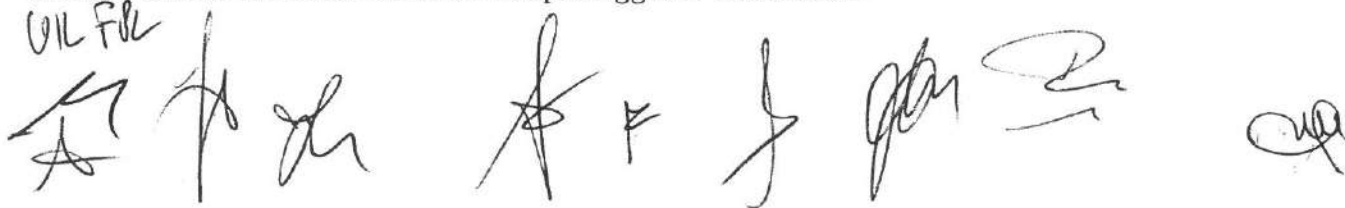
8. Ai fini della partecipazione è richiesta l'anzianità di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Bisceglie di almeno 24 mesi, riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della decorrenza;

9. 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 ventiquattro mesi (24);

10. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili e sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale (*definita nel sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Ente*) *calcolato sulla media della somma dei punteggi ottenuti nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, 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 attinenti.*

11. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 del punteggio di valutazione.

VIL FBL

A series of handwritten signatures and initials are located at the bottom of the page, below the numbered list. They appear to be official signatures of various individuals involved in the document's approval or execution.

12 Nell'ambito dell'attribuzione della progressione economica, sulla base delle percentuali e delle risorse definite annualmente e destinate a tale istituto, la graduatoria complessiva degli aventi diritto sarà formata tenendo conto dei distinti percorsi economici garantendo il passaggio ad almeno una unità per ogni posizione economica. Gli eventuali resti nell'attribuzione delle risorse saranno riutilizzati a capienza dei percorsi economici inferiori.

13 A valere dal 2020 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure. Il punteggio base per conseguire il passaggio alla posizione economica successiva è stabilita in 80/100 applicando i criteri indicati nella seguente tabella:

Passaggi all'interno della CAT. A	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita:	a) all'interno della categoria economica: - punti 4,750 per anno - per frazioni inferiori all'anno i punti sono rapportati ai giorni effettivi di permanenza nella posizione economica.	57
Media delle valutazioni del triennio antecedente la decorrenza	come da schede di valutazione per la performance individuale: valutazione da 95 a 100 : punti 40 valutazione da 90 a 94,99 : punti 35 valutazione da 85 a 89,99 : punti 30 valutazione da 80 a 84,99 : punti 25	40
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto al 31.12 antecedente l'anno di decorrenza)	Titoli di studio superiori a quello minimo di accesso attestanti le competenze acquisite: - diploma di scuola secondaria di II grado – punti 1 - laurea triennale – punti 2 - laurea specialistica / laurea magistrale – punti 3	3
Per i passaggi nelle CAT. B	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita:	a) all'interno della categoria economica: - punti 3,917 per anno. - per frazioni inferiori all'anno i punti sono rapportati ai giorni effettivi di permanenza nella posizione economica.	47
Media delle valutazioni del triennio antecedente la decorrenza	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 95 a 100 : punti 50 valutazione da 90 a 94,99 : punti 45 valutazione da 85 a 89,99 : punti 40 valutazione da 80 a 84,99 : punti 35	50
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto al 31.12 antecedente l'anno di decorrenza)	Titoli di studio superiori a quello minimo di accesso attestanti le competenze acquisite: - diploma di scuola secondaria di II grado – punti 1 - laurea triennale – punti 2 - laurea specialistica / laurea magistrale – punti 3	3
Passaggi nella CAT. C	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita	a) all'interno della categoria economica: - punti 3,333 per anno - per frazioni inferiori all'anno i punti sono rapportati ai giorni effettivi di permanenza nella posizione economica.	40
Media delle valutazioni del triennio antecedente la decorrenza	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 95 a 100 : punti 58 valutazione da 90 a 94,99 : punti 53 valutazione da 85 a 89,99 : punti 48	58

	valutazione da 80 a 84,99 : punti 43	
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto al 31.12 antecedente l'anno di decorrenza)	Titoli di studio superiori a quello minimo di accesso attestanti le competenze acquisite: - laurea triennale – punti 1 - laurea specialistica / laurea magistrale – punti 2	2
Passaggi nella CAT. D	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita	a) all'interno della categoria economica: - punti 2,500 per anno. - per frazioni inferiori all'anno i punti sono rapportati ai giorni effettivi di permanenza nella posizione economica.	30
Media delle valutazioni del triennio antecedente la decorrenza	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 95 a 100 : punti 70 valutazione da 90 a 94,99 : punti 65 valutazione da 85 a 89,99 : punti 60 valutazione da 80 a 84,99 : punti 55	70

14. Resta ben inteso che l'anzianità di servizio nella posizione economica deve intendersi come esperienza acquisita nell'ultima posizione economica posseduta. I titoli di studio così come specificati dalla tabella sopra esposta per i percorsi delle cat. A, B e C, saranno valutati al 100% se mai utilizzati, tenendo conto di quello più elevato posseduto. In fase di prima applicazione del presente CDI si terrà conto dei titoli già posseduti alla data del 31.12 antecedente l'anno di decorrenza. Pertanto i dipendenti assegnatari della PEO, nel caso di successiva partecipazione a nuove selezioni, potranno far valere ulteriori titoli di studio acquisiti nel periodo successivo all'assegnazione dell'ultima PEO.

15. Con riferimento al procedimento, allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Dirigente della Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino avvia le procedure previste dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018, informandone il personale dipendente, mediante avvisi interni che assicurino adeguata diffusione. A seguito della presentazione delle istanze da parte dei dipendenti, dopo la pubblicazione di apposito bando a cura del suddetto Dirigente, il Servizio Innovazione Risorse Umane procede ad esaminare la documentazione ed a stilare le graduatorie, distinte per Categoria e Posizione Economica, sulla base dei criteri di cui al precedenti commi, previa verifica del possesso dei requisiti di partecipazione previsti dal presente contratto, entro i 30 giorni successivi alla scadenza del termine di presentazione delle domande.

16. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria e posizione economica in ordine di posizionamento. A parità di punteggio fra più candidati, la graduatoria sarà formata utilizzando i seguenti criteri di preferenza secondo l'ordine indicato:

- Maggior punteggio ricevuto nell'ultima valutazione;
- Maggior anzianità nella posizione economica di appartenenza;
- In caso di ulteriore parità maggior anzianità di servizio a tempo indeterminato continuativo nell'Ente;
- In caso di ulteriore parità maggior età anagrafica del dipendente.

UIL FPL

17. Gli esiti delle graduatorie sono portati a conoscenza dei singoli dipendenti (consegna a mano, o per email istituzionale, affissione alla bacheca sindacale) e diventano definitive trascorsi 15 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati, nel medesimo termine, possono presentare istanza di riesame al Segretario Generale. Questi avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche. Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura di valutazione che lo interessa.

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

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

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.17

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time).
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione, ovvero alle responsabilità assunte.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente di Ripartizione.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità al medesimo titolo; pertanto ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Innovazione Risorse Umane.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle

percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le eccezioni specificatamente indicate.

9. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità, nonché ove necessario la commisurazione delle stesse, previste al presente Titolo sono definite in sede di accordo annuale per la ripartizione e destinazione delle risorse economiche all'uopo destinate.

Art.18

Indennità condizioni di lavoro

UIC EPL
M

1. Ai dipendenti che svolgono attività disagiate e/o prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ovvero implicanti il maneggio di valori – come in seguito dettagliatamente indicate - è corrisposta, ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le misure e modalità descritte nel presente articolo.-

2. Si intendono Attività Disagiate, tutte quelle attività esposte ad una situazione di disagio, vale a dire ad una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, in quanto tale ravvisabile 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, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni; conseguentemente, tale indennità non è dovuta per prestazioni lavorative rese ordinariamente all'esterno della sede di servizio e caratterizzanti in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale (es. agente di PM), giacché queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di 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 di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le

* J am h H F R E Q

non

e

Legg
S

ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

3. Si intendono per Attività esposte a situazioni di rischio tutte quelle attività rese in situazioni e/o condizioni lavorative diverse da quelle che caratterizzano i contenuti tipici delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, e ritenute pericolose o dannose per la salute: 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, ecc. 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 e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti ai sensi della vigente disciplina normativa e regolamentare in materia previdenziale.

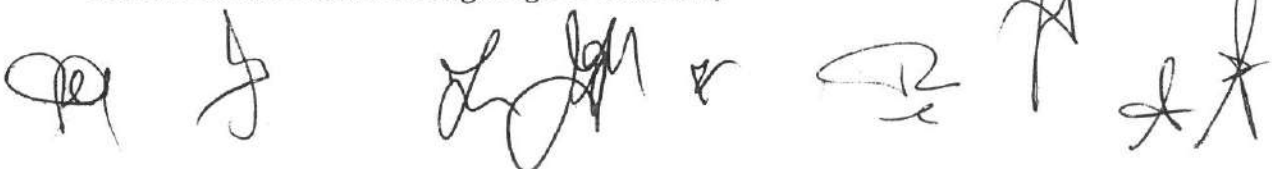
A specificazione di quanto previsto al precedente art. 17 si stabilisce che la presente indennità di cui alle due precedenti causali è commisurata ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese da parte del personale a ciò preventivamente e formalmente individuato, così come desunti dal Sistema di rilevazione presenze/assenze in uso presso l'Ente, ed erogata a far data dal mese successivo a quello di rilevazione. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, detta indennità è riconosciuta soltanto se la residua presenza sul posto di lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero, secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del personale interessato.

4. Si individuano i fattori implicant **maneggio valori** come segue: Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;



- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. Tenuto conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali del Comune di Bisceglie, nonché della diversa incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal personale dipendente interessato, le parti individuano le seguenti misure dell'indennità di cui al presente articolo, nell'ambito dei valori minimi e massimi giornalieri di cui all'art. 70-bis, comma 2, del CCNL 21.05.2018:

a) personale esposto a rischio	€ 1,50 giorno
b) personale esposto a disagio	€ 1.00/giorno
c) personale con funzioni di agente contabile:	
c.1) media annua di valori di cassa maneggiati inferiore ad 10.000,00:	nessuna indennità
c.2) media annua di valori di cassa maneggiati compresi tra € 10.000,01 ed 50.000,00:	€ 1,00/giorno
c.3) media annua di valori di cassa maneggiati tra € 50.000,01 ed 100.000,00:	€ 1.50/giorno
c.4) media annua di valori di cassa maneggiati oltre € 100.000,01	€ 2,00/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) e b)	€ 2,00/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.2)	€ 2,50/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.3)	€ 3.00/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.4)	€ 3.50/giorno

Art.19

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018)

UIL FPL
✓

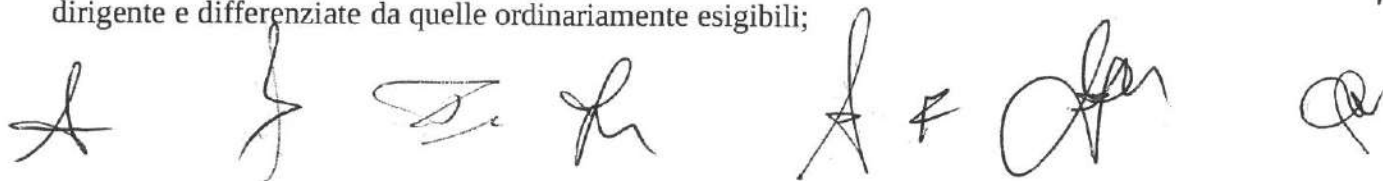
1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 è destinata a compensare l'esercizio dei compiti di seguito specificati, che comportano specifiche responsabilità, affidati con atto formale del competente Organo dell'ente al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. L'indennità in questione è riconosciuta per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

3. L'indennità di cui al presente articolo è determinata nella misura annua lorda di:

- € 300,00, per gli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- € 150,00, per gli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- € 200,00, per l'Ufficiale Elettorale;
- € 350,00, per il Responsabile dei Tributi;
- € 150,00, per le funzioni di cui al comma 2 lett. b), formalmente conferite dal competente dirigente e differenziate da quelle ordinariamente esigibili;



- € 100,00, al personale cui è affidata la responsabilità dei servizi di protezione civile;
fatte salve successive revisioni ed integrazioni che potranno essere concordate dalle parti in sede di verifica annuale delle risorse disponibili.

4. Detti compensi non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità previste dal presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte mensilmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, fatti salvi i periodi di assenza per la fruizione delle ferie.

Art.20

Disciplina Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018)

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

2. 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.

3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Le responsabilità sono conseguentemente assegnate con apposito atto scritto, preventivo e motivato. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

4. Destinatari del compenso potranno essere i dipendenti comunali appartenenti alla categoria giuridica D, 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 e i dipendenti di cat. C, qualora non vi siano dipendenti di cat.D nella Ripartizione di riferimento o qualora il personale di cat.D presente non sia stato incaricato delle specifiche responsabilità.

5. In particolare, i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che, nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, vengono individuati dai Dirigenti di riferimento con specifico provvedimento formale sulla base dei criteri di cui al successivo comma 15, tenuto conto dell'organizzazione del lavoro e degli uffici e dei servizi, della razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

UNIFIL
25
7
Scer
per

6. Essa è erogata sulla base delle risorse disponibili e del fabbisogno organizzativo dell'amministrazione. A tal fine, in sede di accordo decentrato integrativo parte economica, è individuato l'importo complessivo destinato al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Dirigenti provvede, poi, al riparto delle somme tra le varie Ripartizioni, nell'ambito del budget economici assegnati in sede di PEG/PDO/PDP, tenuto conto delle effettive esigenze di riconoscimento dell'emolumento e delle unità di personale eventualmente interessate;

7. Nell'ambito di ciascun settore possono essere individuati dipendenti di categoria giuridica D.

8. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.

9. Le indennità per specifiche responsabilità sono frazionabili e sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

10. Nei servizi nei quali è presente una Posizione Organizzativa non potrà essere attribuito l'istituto tranne nel caso in cui venga motivata una particolare e specifica attività affidata ad altri soggetti.

11. L'importo dell'indennità, può variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, fermo restando il limite di cui al comma 15. Al fine di assicurare la massima oggettività, trasparenza e imparzialità, la misura dell'indennità riconoscibile al personale incaricato di specifiche responsabilità è determinata in proporzione ai criteri ed al punteggio conseguito in funzione dei parametri indicati nel successivo comma 18, riferiti alla tipologia di responsabilità ed ai relativi compiti e contenuti di attività. Esso è determinato dal competente Dirigente applicando i criteri di cui alla successivo comma 18 ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità. 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.

12. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità e non può essere cumulabile con le indennità con l'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

13. 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.

14. I Dirigenti, a seguito di adozione dei provvedimenti di individuazione del personale destinatario delle indennità di cui al presente articolo ne trasmettono copia alla Ripartizione che gestisce il personale.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

15. I corrispondenti compensi sono liquidati annualmente da detta Ripartizione , a seguito di apposita attestazione/valutazione dei Dirigenti, 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.

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

17. I Dirigenti valutano annualmente il personale assegnatario di specifiche responsabilità, tenendo conto dei criteri e dei correlati indicatori di pesatura di cui alla seguente tabella:

Criteri

40 punti	a) COORDINAMENTI DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
20 punti	b) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
20 punti	c) LIVELLO DI AUTONOMIA
20 punti	d) RAPPORTI CON L'UTENZA
100 punti	totale

Pesature

Punti	a) COORDINAMENTI DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
40	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina <i>oltre tre dipendenti</i>
30	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina <i>da due a tre dipendenti</i>
20	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina <i>un dipendente</i>
10	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina <i>0 dipendenti</i>

Punti	b) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'
20	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.
15	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	c) LIVELLO DI AUTONOMIA
20	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
15	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.

Punti	d) RAPPORTI CON L'UTENZA
20	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con elevato rapporto con l'utenza
15	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con medio rapporto con l'utenza
10	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con basso rapporto con l'utenza

Determinazione della indennità

Punteggio attribuito	nella cat. D
da 0 a 40	€.500,00
da 41 a 60	€.1.000,00
da 61 a 70	€.1.500,00
da 71 a 90	€.2.000,00
da 91 a 100	€.3.000,00

TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 21

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

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

- incentivi per le funzioni tecniche, disciplinati dall'art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017, nei limiti dettati dalla norma; rilevazioni Istat riferite alle attività di censimento ed alle indagini multiscopo (art. 70-ter CCNL 21.05.2018);
- compensi per avvocatura interna (art. 9 DL94/2014, art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933), nei limiti dettati dalla norma;
- incentivi per l'attività di recupero delle entrate comunali (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997 e art. 9 comma 1091 L. 145/2018);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- incentivi ai messi notificatori ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000;
- eventuali ulteriori compensi e/o incentivi disciplinati da successive disposizioni di legge.

➤ Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente di Ripartizione secondo i criteri e le modalità ivi indicate e, comunque, nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla disciplina normo-regolamentare in materia.

➤ Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato, ovvero di premi correlati alla performance individuale, è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i suddetti emolumenti così come disciplinato dagli art.9 e 15 del presente contratto integrativo.

➤ Con riferimento alle attività di cui al comma 1, si riportano le seguenti precisazioni:

- Incentivazione personale per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003, conv. in L. n. 326/2003): i criteri e le modalità di erogazione e di riparto tra i componenti del gruppo di lavoro sono determinate dagli appositi progetti predisposti dal Dirigente settorialmente competente ed approvati con deliberazione di Giunta Comunale;

- Incentivazione attività messi comunali: le parti concordano che annualmente sarà valutata la sussistenza delle condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 67, comma 3, f) del CCNL 21.05.2018, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori. In detta prospettiva, le parti concordano che, sussistendone le condizioni, all'incentivazione dei messi notificatori può essere destinata quota parte delle somme rimborsate dall'Amministrazione finanziaria, a titolo di diritti, per la notificazione dei propri atti. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, in proporzione al numero di notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria.

Art.22

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

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

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

- Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente di Ripartizione secondo i criteri e le modalità ivi indicate e, comunque, nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla disciplina normo-regolamentare in materia.

- Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato, ovvero di premi correlati alla performance individuale, è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i suddetti emolumenti così come disciplinato dagli artt.9 e 15 del presente contratto integrativo.

4. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del C.C.N.L. 21/05/2018.

➤ Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, comma 4, D.L. n. 98/2011 (conv. in L. n. 111/2011), ovvero dalla attuazione di Piani di Razionalizzazione, sono erogabili ai dipendenti interessati, con atto del dirigente del settore competente, agli esiti della valutazione compiuta sulla scorta dei criteri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione in uso all'Ente, e con le modalità indicate nel suddetto Piano, approvato dall'organo politico dell'Ente.

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

TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo e al Personale della Polizia Locale di fatto utilizzato prevalentemente per attività amministrative.

La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art.23

Indennità di servizio esterno.

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 (e quindi non in maniera saltuario ed occasionale), 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, per l'anno 2020, con la decorrenza a fianco indicata, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00	
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 1,50	

4. 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.

5. 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 ai 2/3 dell'orario di lavoro. (calcolo giornaliero)

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, 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 i 2/3 della giornata lavorativa.

7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, previa presentazione al Servizio Innovazione Risorse Umane di apposita certificazione sottoscritta dal Comandante della Polizia Locale.

8. 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.

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

Art. 24

Indennità di funzione.

1. Al personale inquadrato nella categoria D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità, fermo restando quanto previsto dal comma 13 dell'art.25.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, sono determinati secondo la previsioni di cui al successivo art.25.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

4. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art.17 comma 2 lett f) del C.C.N.L. 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità, nella misura dell'importo attribuito solo in fase di prima applicazione.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

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

Art. 25

Criteri per la disciplina dell'istituto delle Indennità di Funzione per la Polizia Locale

1. In applicazione della disposizione di cui dall'art. 56 sexies CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, il presente articolo disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti comunali, appartenenti all'area vigilanza nei profili della Polizia Locale, per l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito (in applicazione del Regolamento Regionale n.11 dell'11 aprile 2017, art.12 della legge Regionale Puglia n.37/2011).

2. Destinatari del compenso di cui al precedente comma 1 potranno essere i dipendenti inquadrati nei profili della Polizia Locale appartenenti alla categoria giuridica D, 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, qualora non vi siano dipendenti di cat.D nell'Area di riferimento o qualora il personale di cat.D presente non sia stato incaricato delle specifiche responsabilità.

3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Le responsabilità sono conseguentemente assegnate con apposito atto scritto, preventivo e motivato. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

- In particolare, i dipendenti inquadrati nei profili della Polizia Locale ai quali possono essere erogati i compensi per l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito sono coloro che, nell'ambito della rispettiva area di appartenenza, vengono individuati dal Dirigente di riferimento con specifico provvedimento formale sulla base dei criteri di cui al successivo comma 15, entro il primo trimestre dell'esercizio in corso, in cui sarà individuato il numero massimo di

personale destinatario della indennità dall'art. 56 sexies CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, anche in funzione delle risorse che la contrattazione decentrata destina annualmente a tale istituto e sulla base del budget assegnato alla struttura.

- Il compenso è determinato in un valore annuo lordo massimo pari a €3.000,00, fermo restando quanto stabilito dal comma 13. Esso è collegato al grado rivestito e all'effettivo svolgimento di attività che comportano compiti di responsabilità connesse ai procedimenti amministrativi, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento e coordinamento di altro personale.

- La misura della indennità è stabilita in base ai criteri di cui al successivo comma 15.

- Ad ogni dipendente della Polizia Locale non può essere attribuita più di una indennità di funzione e non può essere cumulabile con le indennità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

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

- 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.

- 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.

- Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione.

- Il Dirigente, a seguito di adozione dei provvedimenti di individuazione del personale destinatario delle indennità di cui al presente articolo, ne trasmettono copia al Settore alla Ripartizione che gestisce il personale.

- I corrispondenti compensi sono liquidati annualmente da detta Ripartizione, a seguito di apposita attestazione/valutazione dei Dirigenti, 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 e nei limiti del budget assegnato alla struttura.

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

Il Dirigente dell'area di riferimento valutano annualmente il personale assegnatario delle Indennità di Funzione, tenendo conto dei criteri e dei correlati indicatori di pesatura di cui alla seguente tabella:

Criteri

20 punti	a) GRADO RIVESTITO ED APPARTENENZA ALLA CATEGORIA CORRISPONDENTE
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) GRADO RIVESTITO ED APPARTENENZA ALLA CATEGORIA CORRISPONDENTE
20	Si attribuiscono al personale che viene investito degli incarichi e che riveste il grado di: - Commissario Superiore; - Vice Commissario. ed appartenenti alla corrispondente cat. D
15	Si attribuiscono al personale che viene investito degli incarichi e che riveste il grado di: - Commissario Capo; ed appartenenti alla corrispondente cat. D.
10	Si attribuiscono al personale che viene investito degli incarichi e che riveste il grado di: - Vice Commissario. ed appartenenti alla corrispondente cat. D

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
0	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.
15	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.
15	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.

Determinazione della indennità

Punteggio attribuito	nella cat. D
da 0 a 40	€.500,00
da 41 a 60	€.1.000,00
da 61 a 70	€.1.500,00
da 71 a 90	€.2.000,00
da 91 a 100	€.3.000,00

Art.26

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

1. Conformemente a quanto previsto dall'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018 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.

Art.27

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56 -quater del CCNL 21.05.2018, 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;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, previa contrattazione in seno alla Delegazione Trattante. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina dell'art.67 comma 5 lett. b).

2. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.28

Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, l'Ente può istituire il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 CCNL 21.05.2018. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti.

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

4. In merito, le parti dichiarano di non voler elevare i limiti di cui al precedente comma 3 e la misura dell'indennità prevista dall'art. 24, comma 1, del CNL 21.05.2018.

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

6. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

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

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

9. Il servizio è gestito dal Dirigente competente, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

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

Art.29

Indennità di turno

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23, CCNL 21.5.2018, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.-

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

d) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a

10. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 15 nell'arco di un numero di mesi

non superiore a 3 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.

5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 CCNL 21.05.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

VIL FPL
S

Art.30

Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente di Ripartizione, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999.

3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del C.C.N.L. 1.04.1999.

4. L'Amministrazione, entro il mese di gennaio di ogni anno, suddivide ed attribuisce il fondo per il lavoro straordinario disponibile nel rispetto delle necessità, del numero delle Ripartizioni e delle unità di personale in servizio in ciascuno di essi.

In assenza di tale ripartizione ogni settore può autorizzare lavoro straordinario nei limiti di spesa effettuata l'anno precedente.

5. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

6. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

7. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del C.C.N.L. 21.05.2018, le parti concordano che:

a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del C.C.N.L. 14/09/2000, è pari a massimo 60.

b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del C.C.N.L. 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;

A J R K H S P Q

- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa
- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- incombenze relative al corretto svolgimento delle consultazioni elettorali.

c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art.31

Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di cui al comma precedente può essere elevato fino al 35%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non risulti compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere parenti entro il 2° grado affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.
4. Il contingente di cui al comma 2 può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art.32

Salario accessorio del personale a tempo determinato

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

Art.33

Salario accessorio del personale a part-time

Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.34

Telelavoro (lavoro a distanza)

VILFREDO
97

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.
2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.
3. Si stabilisce, per la concreta attuazione, l'adozione di specifico regolamento disciplinante la materia.

Art.34/bis

Smart working (lavoro agile)

1. L'istituto di cui al presente articolo sarà oggetto di separato accordo e di regolamentazione in coerenza con le previsioni legislative e di cui al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) ed integrato nel documento programmatico secondo le previsioni di cui all'art.10, comma 1 lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art.35

Welfare integrativo

- In applicazione dell'art. 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto che non ricorrono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto non sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'Ente.

Art. 36

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. L'amministrazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.
2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.
3. I dipendenti di cui all'art. 27, co. 4, CCNL 21 maggio 2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.
4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Responsabile e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che

A J Z ✓ K L O P Q

comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Art 37

Servizio mensa

1. Ha diritto al servizio mensa attraverso l'attribuzione del buono pasto del valore di € 7,00 (Quota a carico dell'Ente) 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 e per lo svolgimento di lavoro straordinario.

2. L'attribuzione del buono pasto ai sensi del presente articolo resta in ogni caso subordinata alle seguenti condizioni:

- La durata dell'effettiva prestazione lavorativa non deve essere inferiore ad otto ore;
- le prestazioni lavorative che danno diritto al buono pasto sono quelle svolte al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane;
- La durata dell'effettiva prestazione lavorativa effettuata nelle ore pomeridiane non deve essere inferiore a tre ore;
- 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.

TITOLO VIII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art. 38

Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. A tal fine, l'Ente destina alla formazione ed all'aggiornamento professionale un importo annuo definito comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia e compatibilmente con la capacità di bilancio e di spesa dell'ente. Sono esclusi dai limiti finanziari i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.-

3. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione e confronto, ove richiesto dai soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. i) CCNL 21.5.2018.

4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

6. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

7. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

8. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Art. 39

Sicurezza nei luoghi di lavoro

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

a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

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

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

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.



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

TITOLO IX – GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 40 - Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 146/90 e ss.mm.ii. in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002 e ss.mm.ii., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

Art. 41 - Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali è il seguente:

A. Stato civile e servizio elettorale:

- Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte:

1 Istruttore Amministrativo (cat. C)

1 Operatore di base (cat. A)

- Attività prescritta per assicurare lo svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti:

a) qualora lo sciopero coincida con l'ultimo giorno previsto da scadenze di legge per la revisione dinamica semestrale delle liste elettorali, della leva militare, dei presidenti e scrutatori:

1 Funzionario Amministrativo (cat. D)

1 Istruttore Amministrativo (cat. C)

b) qualora lo sciopero cada nel periodo compreso dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino al terzo giorno successivo alla data delle elezioni:

- per gli scioperi di durata non superiore a due giorni: 50% degli addetti

- per le giornate di sciopero superiori a due giorni: 100% degli addetti a partire dal terzo giorno di sciopero.

B. Attività di tutela della libertà personale e tutela della sicurezza pubblica:

- Servizio di polizia municipale relativamente ai seguenti servizi:

a. attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamento sanitari obbligatori, attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale, attività di pronto intervento:

n. 2 (mat. – pom.) Ispettore di Polizia Municipale (cat. D)

n. 3 ogni turno (mat-pom.-sera-notte) Agente di Polizia Municipale (cat. C)

b. attività della centrale operativa:

n. 1 ogni turno (mat-pom.-sera) Agente di Polizia Municipale (cat. C)

n. 1 ogni turno (mat-pom.-sera) Agente di Polizia Municipale (cat. C)

- Servizio protezione civile:

n. 1 Funzionario (tecnico o amministrativo) (cat. D)

C. Servizi del Personale:

- servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese:

n. 1 Funzionario Amministrativo (cat. D)

n. 1 Istruttore Amministrativo (cat. C).

2. Nel caso in cui vengano denominati in modo diverso i profili professionali indicati nel presente articolo, si farà riferimento alla nuova denominazione.

3. I Responsabili dei Servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano, con criteri di rotazione, i nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle OO.SS. - RSU aziendali e ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 42 - Comunicazione all'utenza

1. I Dirigenti sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.

2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire con l'affissione di cartelli indicanti la chiusura totale/parziale o il regolare funzionamento del servizio e con comunicazione all'Ufficio stampa per la dovuta diffusione delle informazioni.

Art. 43 - Responsabilità dei Dirigenti

1. I Dirigenti sono tenuti all'individuazione nominativa del contingente di personale.



TITOLO X – DISPOSIZIONI FINALI

Art.44

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

VLC FRL
9

28

Scuola
fer

De
g
v
L
A
A

COMUNE DI BISCEGLIE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PARTE ECONOMICA 2020

Agil

15

10

Lee

CHL FPL

15

15

15

15

15

15

15

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.05.2018, disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018, tra le diverse modalità di utilizzo.

Il presente contratto è valido per l'annualità 2020 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili o contrastanti con il contenuto dello stesso.

Art. 2

Costituzione del fondo delle risorse decentrate

Le parti prendono atto che il fondo risorse decentrate a disposizione per l'anno 2020 è quello risultante dalla costituzione di cui alla determinazione R.G. n. 444 del 02/12/2020, effettuata in conformità a quanto stabilito dall'art. 67 CCNL 21.05.2018 (All. 1).

Art. 3

Criteri ripartizione risorse art. 68 CCNL 21.05.2018

3/ Le parti prendono atto che le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, come determinate nel fondo di cui al precedente art. 2, sono destinate al finanziamento delle:

- progressioni economiche storiche pari ad **€ 196.842,60**;
- indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 21.01.2004 pari ad **€ 82.009,60**;
- assegno ad personam ex VIII livello pari ad **€ 2.840,64**;

4. Al netto degli impieghi di cui al precedente comma, le parti concordano di destinare le risorse disponibili nella corrente annualità, parte stabile e variabile, confluite nel Fondo risorse decentrate, pari ad **€ 621.350,29**, ai seguenti utilizzi, per i correlativi importi:

- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, nella misura stimata di **€ 110.000,00**;
- indennità condizioni di lavoro (ex art. 70 bis del CCNL 21.05.2018), nella misura stimata di **€ 7.000,00** ;
- compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018, per un totale di **€ 107.117,24** come appresso:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.): risorse stimate **€ 50.000,00**;
 - compensi avvocatura dell'Ente (art. 9 D.L. 94/2014, art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933): risorse stimate **€ 39.500,00**;
 - compensi per rilevazioni Istat riferite alle attività di censimento generale per gli anni 2018 e 2019 (art. 70-ter CCNL 21.05.2018): risorse stimate **€ 17.617,24**;

- incentivi per l'attività di recupero delle entrate comunali (art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018): risorse stimate pari € 0,00;

5. Le parti concordano di destinare le residue risorse disponibili del fondo, pari ad € 397.233,05, ai seguenti istituti, per gli importi a fianco a ciascuno indicati:

- € 68.000,00: alle progressioni economiche nell'anno di riferimento
- € 38.400,00: alle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 *quinquies*, commi 1, del CCNL 21.05.2018;
- € 2.000,00: alle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 *quinquies*, commi 2, del CCNL 21.05.2018;
- € 121.533,05: ai premi correlati alla *performance*, comprensivi della maggiorazione di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- € 2.400,00 all'indennità di funzione di cui all'art. 56 *sexies* del CCNL 21.05.2018;
- € 1.000,00: all'indennità di servizio esterno ai sensi dell'art. 56 *quinquies* del CCNL 21.05.2018;
- € 2.000,00: maggiorazione festivo;
- € 34.000,00: progetto di miglioramento servizi P.L. (parte variabile);
- € 2.000,00: incentivi messi notificatori.

OK FPL
[Signature]

Si dà atto che la somma di € 125.900,00, vincolata cautelativamente in sede di costituzione del Fondo 2020, è da destinarsi ai premi correlati alla Performance successivamente allo svincolo della stessa.

[Signature]

Art. 4

Progressioni Economiche

1. La delegazione trattante decide, inoltre, di destinare una quota di risorse stabili stimabili in un max di € 68.000,00 per l'attuazione dell'istituto delle progressioni orizzontali (PEO), ai sensi degli artt. 7 e 8 del presente Contratto decentrato. La delegazione trattante per l'anno 2020, dispone le percentuali pari al 50% di ciascuna categoria e posizione economica.

2. Si precisa che, per espressa previsione dell'art. 18, comma 7, del CCNL 21.05.2018, l'attribuzione della progressione economica orizzontale, avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale è sottoscritto il presente contratto integrativo.

[Signature]

Art. 5

Lavoro Straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2020 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 73.580,00.

2. L'Amministrazione, entro il mese di gennaio di ogni anno, suddivide ed attribuisce il fondo per il lavoro straordinario disponibile nel rispetto delle necessità, del numero dei settori e delle unità di personale in servizio in ciascuno di essi.

3. In assenza di tale ripartizione ogni settore può autorizzare lavoro straordinario nei limiti di spesa effettuata l'anno precedente.

[Signature]

[Multiple signatures]

4. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del dirigente e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il dirigente verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Ver

fy

St

Rece

pre

VIL FPL
→
S D A L A S S