

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNI 2019 - 2021

### PARTE NORMATIVA

Le delegazioni trattanti di parte sindacale e di parte pubblica, in sede di stipulazione dell'accordo decentrato Integrativo – parte normativa, convengono e sottoscrivono l'intesa secondo i contenuti sotto riportati.

*La delegazione di parte pubblica è composta da:*

Dott. Ssa Monica Roccalbegni – Vice Segretario Comunale

Rag. Serena Verdi – Responsabile Area Servizi Demografici ed Elettorali

*La delegazione di parte sindacale è composta da:*

Benedetta Prandini – O.S. territoriale C.G.I.L.

Martina Castagnoli – O.S. territoriale C.I.S.L.

Massimo Monti - O.S. territoriale U.I.L.

Benedetti Alessandro - R.S.U.

#### Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

• Le materie oggetto di contrattazione Integrativa si applicano a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

3. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018, le norme del presente contratto entrano in vigore con decorrenza dal 01.01.2019, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli, e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI..

4. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

#### Art. 2 – Interpretazione autentica

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



1



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

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

4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.

#### **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 1, potrà essere verificato il relativo stato di attuazione.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Emte.

#### **Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

• La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue non utilizzate.

#### **Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Emte che vi provvede con apposito provvedimento e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Emte medesimo.

#### **Art. 6 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Emte, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;



- d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018.

**Art. 7 – Criteri di destinazione delle risorse finanziarie per gli istituti economici accessori**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

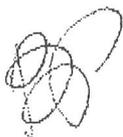
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

3. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: premialità connessa alla performance, premialità consolidata (PEO), indennità per specifiche responsabilità o tipologie o condizioni di lavoro nonché altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.

**Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo



dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Piano delle Risorse ed Obiettivi (PDO), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione e le risorse assegnate.

4. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su due livelli:

- a. Una quota parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati per l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi (performance organizzativa dell'Ente);

- b. Un'ulteriore quota parte delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);

- 5. Una quota di fondo disponibile è messa annualmente a disposizione per il finanziamento di entrambi i livelli di performance – organizzativa ed individuale. L'ammontare delle risorse destinate alla performance è ripartito per il finanziamento rispettivamente della performance organizzativa – per il 70% - e della performance individuale – per il 30% - fermo restando comunque che sono destinate alla performance individuale il 30% delle risorse di cui all'art.67 comma 3 del CCNL con esclusione delle lettere c), f) e g) di tale comma.

- 6. Il riconoscimento della premialità sarà improntata ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo ed è riconducibile ad un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

- 7. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance.

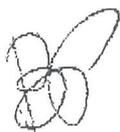
#### **Art.9 – Requisiti e presupposti per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa**

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. Sono individuati i seguenti indici: 0,7 per categoria A, 0,8 per categoria B, 0,9 per categoria C ed 1 per categoria D.

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. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

4. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua prendendo le giornate



annualmente lavorabili. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. congedo ordinario;
- b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- d. assenze dovute a congedo di maternità obbligatoria, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 336 riconosciuti esclusivamente per patologie riconosciute al dipendente;
- f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- h. congedi per le donne vittime di violenze e giornate riconosciute per donazioni volontarie;
- i. permessi sindacali retribuiti;

5. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

6. 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.

#### **Art. 10 – Disciplina del premio differenziale Individuale**

1. In attuazione dell'art.69, commi 2 e 3, del CCNL 21.05.2018, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente art.8 comma 3:

2. La maggiorazione del premio di cui all'art.68, comma 2, lett. b) del CCNL, prevista dall'art.69 di tale contratto, da assegnare a coloro che avranno conseguito le valutazioni più elevate, sarà pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti alla performance individuale. La quota dei beneficiari di tale premio è definita nella misura massima del 20% del personale non titolare di posizione organizzativa in servizio al 31.12 di ciascun anno. Tale maggiorazione sarà erogata al dipendente (o n. 2 dipendenti, qualora il personale non titolare di posizione organizzativa risulti in numero superiore a 6 alla data del 31.12 dell'anno di riferimento) che ha conseguito nell'anno la valutazione più elevata. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.

#### **Art. 11 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.

2. L'Ente riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentralizzate stabili a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente medesimo.

3. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti su base annua del personale in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione.

4. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

5. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
6. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno 12 mesi di servizio presso l'ente.
7. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie.
8. I dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione saranno inseriti in graduatorie di categoria tenuto conto dei seguenti criteri:
- valutazione della performance individuale del triennio precedente (media dei punteggi annuali) – peso 70%
  - esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento: anni di esperienza nel profilo professionale attuale o equivalente, nell'attuale posizione economica - peso 30% (si considerano solo le annualità con valutazione superiore a 60) calcolata assegnando la percentuale massima (30%) al dipendente che ha maturato la massima permanenza nella posizione economica (es. 10 anni 30% - 9 anni 27% - 8 anni 24%..)
9. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio si utilizzano nell'ordine i seguenti criteri di preferenza:
- punteggio più alto conseguito nella valutazione della performance (si assume come riferimento la media dei punteggi del triennio)
  - maggiore anzianità nella posizione economica in godimento,
  - maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente,
  - maggiore età anagrafica.
10. La progressione è attribuita a coloro che si collocano in posizione utile nella graduatoria, fino a concorrenza delle risorse finanziarie messe a disposizione.
11. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.
12. Le graduatorie provvisorie degli aventi diritto alla progressione orizzontale sono redatte dal Servizio Personale e sono notificate a tutti i dipendenti dell'Ente. I dipendenti possono presentare reclamo al Responsabile del Servizio Personale entro 7 giorni dalla notifica per le correzioni di errori materiali o di calcolo dei punteggi oppure in caso di non corretta applicazione dei criteri. L'elenco degli assegnatari diventa definitivo a seguito di decisione del responsabile servizio personale sui reclami presentati, oppure dopo i 7 giorni dalla pubblicazione qualora non siano presentati reclami.

#### Art. 12 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di Istituti indennitari

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a



rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.

6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno semestrale, a cura del competente Responsabile di Area e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale.

7. Tutti gli importi delle indennità di cui agli artt. 13-15 sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

#### Art. 13 – Indennità per le condizioni di lavoro

1. L'indennità connessa alle "condizioni di lavoro" è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Le attività a rischio sono quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Per le attività esposte a rischio sarà corrisposta la somma di € 2,00 giornaliera. Sono individuabili, a titolo esemplificativo, quali attività a rischio l'esecuzione di interventi di manutenzione del patrimonio compresi interventi di pubblica illuminazione per l'esposizione al rischio di lesioni o traumi dovuti ad attività di sollevamento e trazione particolarmente pesanti e all'uso di mezzi meccanici o macchinari, nonché attività di giardinaggio per esposizione ad agenti chimici e biologici.

3. Le attività disagiate non si configurano presso questo Ente.

4. Le attività connesse al maneggio valori si riferiscono ai servizi che comportino il maneggio di valori di cassa. Sono ricomprese nelle funzioni svolte dall'Economo comunale e dagli Agenti contabili individuati con apposito provvedimento. Per le attività connesse al maneggio valori la misura dell'indennità è pari ad € 1,00 giornaliera;

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi. L'indennità viene determinata sulla base delle somme effettivamente movimentate dall'Economo o dall'agente contabile su base trimestrale.

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni di cui al presente articolo in ogni caso non si può superare il valore massimo indicato nel contratto collettivo nazionale.

6. La decorrenza dell'indennità condizioni di lavoro di cui ai commi precedenti è fissata alla data del 1° gennaio 2019.

#### Art. 14 – Indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità

1. L'Ente individua le aree di pronto intervento per quali opera il servizio della reperibilità.

In relazione alle esigenze di organizzazione dei servizi il limite ordinario di reperibilità di cui al comma 3 dell'art.24 viene elevato ad un numero massimo di 6 giorni mensili.



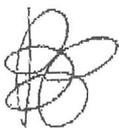
2. L'importo dell'indennità di reperibilità viene quantificata in € 10,33 per 12 ore al giorno se il turno cade in giornata non festiva , in € 20,66 al giorno se il turno ricade in giornata festiva.

#### Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata, annualmente e si configura per le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità appositamente ed autonomamente individuate dal Responsabile di Area competente, con atto scritto e motivato, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
2. Per ogni dipendente l'indennità non può superare € 3.000,00.
3. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata annualmente, ed è graduabile in relazione alla tipologia, in particolare se la responsabilità si riferisce a procedimenti amministrativi o alla conduzione di un servizio, se la responsabilità si concreta in prestazioni offerte in attività inerenti a più aree, se la responsabilità presuppone attività di coordinamento di attività e dipendenti ed infine se la responsabilità si concreta in autonomia operativa anche con riflesso diretto sull'utenza.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.
7. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati dal Responsabile di Area.
8. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.
9. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies comma 2 è riconosciuta fino ad un massimo di € 350,00 per compensare:
  - a. 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;
  - b. I compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d. le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
10. Relativamente all'anno 2019 l'indennità di cui al punto precedente massima è fissata in € 300,00.

#### Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

- \* 1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa



(da ora solo P.O.):

- a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 20% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.;
- b. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- c. la retribuzione di risultato delle P.O. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di P.O., viene attribuito un corrispondente peso in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;
- d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Nucleo di valutazione;

#### Art. 17 – Lavoro straordinario

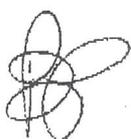
- In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue.

#### Art. 18 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 21.05.2018 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. La flessibilità prevede per l'orario mattutino (7.00-13.00) un'entrata posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria, per l'orario pomeridiano (14.00-17.00) un'entrata anticipata di 30 minuti, con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane, dalle 9.00 alle 12.30, che assicuri la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

- Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili nell'orario di lavoro oltre la previsione di cui al comma precedente.



#### **Art. 19 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Ente 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
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operale 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 videotermini.
3. L'Ente si 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.
4. L'Ente assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
  - L'Ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione rivolto a 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, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### **Art. 20 – Ferie e riposi solidali**

1. Le parti danno atto che a decorrere dal triennio disciplinato dal presente contratto trova applicazione l'Istituto di cui all'art. 30 del CCNL 21.05.2018, secondo le modalità in esso descritte, con riferimento a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato di questo Ente. Eventuali specificazioni della disciplina potranno essere successivamente concordate dalle parti.

#### **Art. 21 – Welfare Integrativo**

1. In applicazione dell'art. 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018, Le parti danno atto che nell'arco del triennio di vigenza del presente contratto cercheranno di concordare modalità applicative non sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale in applicazione dell'articolo 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018.

---

#### **Art. 22 – Garanzia del funzionamento dei servizi essenziali in caso di sciopero – Contingente 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: n. 1 unità per servizi di stato civile, servizi cimiteriali e servizi elettorali.

Letto, approvato e sottoscritto

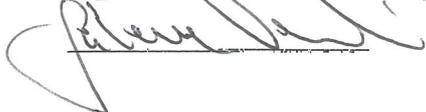
Portico e San Benedetto, il **30 DIC 2019**

*La delegazione di parte pubblica è composta da:*

Dott.ssa Monica Roccalbegni - Vice Segretario Comunale



Rag. Serena Verdi - Responsabile Area Servizi Demografici ed Elettorali



*La delegazione di parte sindacale è composta da:*

Benedetta Prandini - O.S. territoriale C.G.I.L.



Martina Castagnoli - O.S. territoriale C.I.S.L.



Massimo Monti - O.S. territoriale U.I.L.



Alessandro Benedetti



R.S.U.