

Comune di Palaia
Provincia di Pisa
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
TRIENNIO 2019 - 2021

In data 31 dicembre 2019 presso la residenza municipale del Comune di Palaia si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Ente per il personale non dirigente relativo **al triennio 2019 – 2021.**

Per la parte pubblica sottoscrive il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2019 – 2021:

- Presidente delegazione trattante Dott. Roberto Nobile

Per la parte sindacale sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2019 – 2021:

R.S.U. Aziendale Comune di Palaia:

- sig.ra Paola Gennai
- sig.ra Anna Manuelli
- sig. Michele Ponticelli
- sig. Luca Molesti

I Rappresentanti delle OO.SS. Territoriali:

- CISL FPS
- F.P CGIL
- *UIL FPI*
- *CSA RAL*

l'atto firmato è conservato agli atti dell'ente

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

Art. 6 – Strumenti di premialità

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

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 12 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 – Disciplina della performance e del premio individuale

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro

Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 17 – Reperibilità

Art. 18 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

Art. 19 – Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 20 – Flessibilità dell’orario di lavoro

Art. 21 – Orario Multiperiodale

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 22 – Personale comandato o distaccato

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 25 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in convenzione

Art. 26 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio

ALLEGATO A - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle categorie

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1.1 Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) D.lgs. n.165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto dagli artt.2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) D.lgs. n.150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt.16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il D.lgs. 25 maggio 2017, n.75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a) e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente;
- g) CCNL comparto Regioni - Autonomie locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art.2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

2.1 Il presente contratto decentrato 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 comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

2.2 Esso avrà effetti dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021. E' fatta salva l'applicazione di alcuni istituti a valere dal 1.1.2020 laddove espressamente indicato.

2.3 Ulteriori e più dettagliati criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.

2.4 Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

3.1 Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

3.2 La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

4.2 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.

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

ITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

5.1 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'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art.23, comma 2, D.lgs. n.75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Art. 6 – Strumenti di premialità

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

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio individuale di cui all'art.69 del CCNL;
- le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art.16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art.67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

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

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

7.1 Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art.6, secondo i seguenti criteri generali:

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

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

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programma-zione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

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

8.2 La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

9.1 Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

9.2 Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

9.3 Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

9.4 L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.

9.5 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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

9.6 La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

9.7 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 Funzionario P.O.

9.8 Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo 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 mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art.70-bis CCNL)

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

- espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
- espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- espletamento di maneggio valori:
 - a) valore annuo consegnato - fino a €. 25.000 = euro 1,00 al giorno;
 - b) valore annuo consegnato - oltre €. 25.000 = euro 1,55 al giorno.

10.2 Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

10.3.1 Attività a rischio: si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi e 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.

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico, di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

10.3. Maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- economo comunale;
- agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità deve avvenire con provvedimento formale. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. In caso di assenza dei dipendenti sopra indicati l'indennità di maneggio valori dovrà essere corrisposta a coloro che sostituiscono nel maneggio valori il dipendente assente. Il sostituto è individuato nel provvedimento di incarico ovvero dal Responsabile del servizio con nota scritta da presentare all'Ufficio personale.

10.4 La disciplina di cui al presente articolo si applica dal 1 gennaio 2019.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

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

- a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono individuate in stretta correlazione con l'organizzazione dei servizi e delle unità operative, la concreta articolazione organizzativa e funzionale del lavoro anche in funzione del ciclo di performance, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, l'assunzione di responsabilità decisionali;
- b) il compenso è finalizzato perciò a remunerare le posizioni lavorative che, oltre a compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto prestazionale, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale, esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità, quali la responsabilità e direzione di articolazione organizzativa intermedia che comporta:
- gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con funzioni propositive e decisionali di supporto/concorso con il Responsabile di servizio o esercitate in alternanza con lo stesso;
 - conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
 - conduzione e coordinamento di attività procedimentale - amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
 - conduzione e coordinamento di attività con complessità operativa e significativo numero di risorse umane.

11.2 Sulla base di quanto previsto al comma precedente, i dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati, con provvedimento formale in base ai seguenti criteri:

- a) Responsabilità di struttura intermedia (U.O.) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
- a1) Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - a2) Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste e assegnate;
 - a3) Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri/visti interni di regolarità istruttoria;
- b) Responsabilità gestionale, che comprende:
- b1) Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b2) Responsabilità di coordinamento gruppi di lavoro;
 - b3) Responsabilità di realizzazione piani di attività;
- c) Responsabilità professionale, che comprende:
- c1) Responsabilità di processo;
 - c2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - c3) Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile PO;

a) RESPONSABILITÀ' DI UFFICIO	Max punti 15
1. Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2. Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3. Livello di responsabilità di istruttoria	Punti da 1 a 5

b) RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti 15
1. Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2. Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3. Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti 15
1. Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

Punteggi → indennità

Da 39 a 45 punti = €. 1100

Da 32 a 38 punti = €. 900

Da 26 a 31 punti = €. 700

Da 10 a 25 punti = €. 500

11.3 La liquidazione avverrà, previa unitaria attribuzione dei punteggi in sede di Conferenza di servizio, sotto il coordinamento del segretario comunale.

11.4 Tale indennità non spetta al personale con rapporto di lavoro parziale fino al 50%. Nei casi di rapporto di lavoro parziale superiore al 50% gli importi annui sono proporzionalmente ridotti in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile e annuale indicato dal contratto di lavoro.

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

11.6 La disciplina di cui al presente articolo si applica dal 1° gennaio 2019.

11.7 L'indennità come sopra determinata può subire una riparametrazione proporzionale in diminuzione nel caso in cui lo stanziamento complessivamente destinato a tale voce retributiva non consenta l'erogazione del 100% delle indennità stessa.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

12.1 L'indennità prevista dall'art.70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
- b) al personale addetto all'URP.

12.2 In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

12.3 Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 12.1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

€ 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, Elettorale;
€ 300,00 agli ufficiali di stato civile e di Anagrafe.

12.4 Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 12.1 è di competenza del Funzionario P.O. definire – con apposito atto scritto e motivato – l’affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l’indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.

12.5 Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

12.6 Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrono entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

12.7 L’indennità come sopra determinata può subire una riparametrazione proporzionale in diminuzione nel caso in cui lo stanziamento complessivamente destinato a tale voce retributiva non consenta l'erogazione del 100% delle indennità stessa.

12.8 La disciplina di cui al presente articolo si applica dal 1° gennaio 2019.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

13.1 Compensi di cui all’art.43 della legge 449/1997: tali risorse, derivanti dall’applicazione dell’art.43 della legge n.449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall’art.15, comma 1, lettera d), del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall’art.4, comma 4, del CCNL 5 ottobre 2001, si 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 Responsabile P.O. del Servizio competente.

Art.13.2 Compensi di cui all’art.68, comma 2, lettera g), CCNL: i compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art.113 D.lgs. n.50/2016);
- recupero evasione ICI (art.59, comma 1, lettera p) D.lgs. n.446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l’attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l’orario di lavoro ordinario (art.32, comma 40, del D.L. n.269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile P.O. del Servizio competente. Per le P.O. vi provvede il Segretario comunale. Per i compensi che concorrono al limite di spesa per

trattamento accessorio costituito dal fondo 2016, l'importo destinato a detti compensi è da intendersi limite massimo di spesa distribuibile tra il personale interessato.

Art. 13.3 Risparmi di cui all'art.16, comma 5, del D.L. n.98/2011: le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art.16, commi 4 e 5, del D.L. n.98/2011 convertito in legge n.111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, come modificato dall'art.6, comma 1, del D.lgs. n.141/2011 e art.5, comma 11 e seguenti del D.L. n.95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'Ente.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile P.O. del Servizio competente.

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

CAPO VI – Performance e premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

14.1 Le risorse previste saranno erogate sulla base della misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente.

14.2 In attuazione dell'art.69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato.

14.3 Le disposizioni su maggiorazione individuale e perequazione si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

15.1 Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 17% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zero per cento = valutazione negativa) ad un massimo del 17% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;

c) gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa;

d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art.15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

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

a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.lgs. 18 aprile 2016, n.50;

15.3 I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

15.4 La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

16.1 Ai sensi dell'art.53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

16.2 Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 17 – Reperibilità

17.1 L'istituzione del servizio di reperibilità è presente solo per il servizio di stato civile cui viene corrisposta una indennità giornaliera (festivi) € 20,66.

17.2 Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art.24, comma 1, del CCNL.

17.3 Se la reperibilità è nella giornata del riposo settimanale o di domenica il lavoratore ha diritto ad un riposo compensativo se chiamato.

Art. 18 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

18.1 In applicazione agli artt.38 e 38-*bis* del CCNL 14 settembre 2000 e art.7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 200 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 50.

Art. 19 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre Amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge n.311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 20 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie.

Art. 21 – Orario multiperiodale

21.1 Ai sensi dell'art. 25 del CCNL 2016/2018 la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente di 13 settimane l'uno

21.2 In applicazione agli artt. 7 comma 4 lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti prendono atto che in relazione all'attuale situazione organizzativa del comune, al fine di salvaguardare le

attuali aperture al pubblico di alcuni uffici, si rende necessario elevare l'orario plurisettimanale nel seguente modo:

- Ufficio URP scuola sociale anagrafe stato civile elettorale 44 settimane
- Servizio di apertura della stazione ecologica nella frazione di Forcoli 48 settimane

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 22 – Personale comandato o distaccato

22.1 Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

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

Art. 25 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in convenzione

25.1 Viene qui richiamata la disciplina degli articoli 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004. Ai sensi del comma 5 del precitato art.13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

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

Art. 26 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

26.1 Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

1. I percorsi orizzontali di carriera sono strettamente legati al merito, alla qualità delle prestazioni individuali e ai risultati, per fornire al personale reali possibilità di sviluppo professionale ed economico nell'ambito della stessa categoria.

2. Le risorse per le progressioni economiche orizzontali saranno ripartite tra le categorie professionali B, C, D, in proporzione al numero dei dipendenti appartenenti a ciascuna categoria professionale e in modo da consentire di effettuare almeno una progressione per ciascuna categoria.

3. Le risorse attribuite a ciascuna categoria professionale e non utilizzate rientreranno nella disponibilità del fondo del salario accessorio.

4. Alla procedura, che prende l'avvio con un apposito avviso predisposto dal Segretario comunale, pubblicato all'Albo Pretorio per almeno 15 giorni (nonché pubblicato sulla bacheca dipendenti e comunicata agli stessi per posta elettronica), potranno essere ammessi:

a) i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Palaia al 1° gennaio dell'anno in cui saranno effettuate le progressioni e che alla data del 31 dicembre dell'anno precedente abbiano maturato una permanenza nella posizione economica in godimento pari o superiore a 48 mesi;

b) i dipendenti che non abbiano procedimenti disciplinari in corso;

c) i dipendenti che nel biennio precedente non abbiano avuto sanzioni superiori al rimprovero verbale;

d) i dipendenti che alla data del 1° gennaio dell'anno in cui saranno effettuate le progressioni non siano in congedo o aspettativa non retribuiti, a qualsiasi titolo.

5. Ai fini valutativi sarà osservato il criterio della media aritmetica dei punteggi ottenuti nelle schede della performance degli ultimi 3 (tre) anni consecutivi.

In un sistema di valutazioni settoriali non bilanciate si provvederà nel modo seguente:

- Media valutazioni individuali nel triennio rapportate per decimale (max punteggio attribuibile) alla media della valutazione massima di settore triennale.

Esempi:

Dip. 1: Valutazione individuale 48/46/46 = media 47

Valutazione massima di settore 49/49/49 = media 49

Rapporto per decimale $49 : 47 = 10 : X$ $X=9,592$

Dip. 2: Valutazione individuale 46/45/45 = media 45,5

Valutazione massima di settore 46/46/46 = media 46

Rapporto per decimale $46 : 45,5 = 10 : X$ $X=9,891$

Massimo punteggio attribuibile: 10 punti;

In base al punteggio ottenuto sarà quindi predisposta una graduatoria.

6. A parità di punteggio prevarrà in via prioritaria il dipendente che avrà in ordine:

- a) la posizione economica inferiore;
- b) la maggiore anzianità nella posizione economica;
- c) la maggiore età anagrafica.

7. Le graduatorie saranno approvate con provvedimento del Segretario comunale. La decorrenza della progressione economica orizzontale è il 1° gennaio dell'anno in cui è stato stipulato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI).