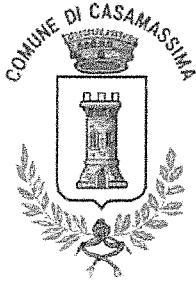


Ahh "A"



COMUNE DI CASAMASSIMA
CITTA' METROPOLITANA DI BARI

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
2019 - 2021**

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

[Handwritten signatures]

INDICE

TITOLO I - Disposizioni generali

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

TITOLO II - Relazioni sindacali

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

TITOLO III – Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

| | |
|------------------------------------|--------|
| Art. 8 Diritto di assemblea | pag. 5 |
| Art. 9 Diritto di affissione | pag. 6 |

TITOLO IV - Rapporto di lavoro

Capo I Disposizioni diverse

| | |
|--|--------|
| Art. 10 Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro..... | pag. 6 |
| Art. 11 I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi..... | pag. 7 |

Capo II Istituti dell'orario di lavoro

| | |
|---|--------|
| Art. 12 Motivi per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie | pag. 7 |
| Art. 13 L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale | pag. 7 |
| Art. 14 I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita | pag. 7 |

TITOLO V – Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

| | |
|---|--------|
| Art. 15 Telelavoro..... | pag. 8 |
| Art. 16 Contratto di somministrazione a tempo determinato..... | pag. 8 |
| Art. 17 Contratto di formazione e lavoro..... | pag. 8 |
| Art. 18 L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale..... | pag. 8 |

TITOLO VI – Sezione per la Polizia Locale

| | |
|--|--------|
| Art. 19 Indennità di servizio esterno..... | pag. 8 |
| Art. 20 Indennità di funzione..... | pag. 9 |

TITOLO VII – Trattamento economico

Capo I Lavoro straordinario e banca delle ore

| | |
|---|--------|
| Art. 21 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario..... | pag. 9 |
| Art. 22 Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore | pag. 9 |

Capo II Fondo risorse decentrate

| | |
|---|---------|
| Art. 23 Disciplina delle risorse decentrate | pag. 10 |
| Art. 24 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili | pag. 10 |
| Art. 25 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche | pag. 11 |
| Art. 26 I criteri generali per la determinazione della retribuzione dei titolari di posizione organizzativa | pag. 13 |
| Art. 27 La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa | pag. 13 |
| Art. 28 Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese | pag. 14 |
| Art. 29 Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo | pag. 14 |
| Art. 30 Indennità condizioni di lavoro | pag. 14 |
| Art. 31 Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità di cui art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018 | pag. 15 |
| Art. 32 Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018 | pag. 15 |
| Art. 33 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance | pag. 15 |
| Art. 34 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva | pag. 16 |
| Art. 35 Differenziazione del premio individuale | pag. 16 |
| Art. 36 Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa | pag. 16 |
| Art. 37 Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018 | pag. 17 |
| Art. 38 Risorse destinate ai messi notificatori | pag. 17 |

Art. 39 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (*art. 56-quater CCNL 21.05.2018*) pag. 17

TITOLO VIII – Disposizioni finali

Art. 40 Disposizioni finali pag. 18

Allegati:

Scheda Allegato A) - Regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità pag. 19

Criteria pag. 21

3

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Casamassima con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione – lavoro, di somministrazione di lavoro, in quanto compatibili, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Le parti convengono che il presente contratto è conforme alle disposizioni legislative contenute nei decreti legislativi n.165/2001 e n.150/2009 e ss.mm. ed ii. e disciplina tutte le materie rimesse a tale livello dall'art.7, comma 4, del CCNL del 21.05.2018.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha validità triennale e produce i suoi effetti dall'anno 2019 per la parte normativa. Per la parte economica si rinvia agli accordi annuali che saranno raggiunti in sede di delegazione trattante.
2. Sono comunque fatte salve:
 - a) le specifiche clausole di decorrenza contenute nei successivi articoli del presente contratto;
 - b) le modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate di norma sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Titolo II

Relazioni Sindacali

Art. 3

Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

(art. 3 CCNL 21.05.2018)

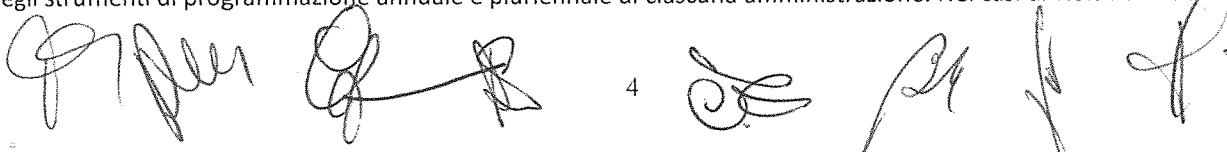
1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, e dall'art.40 del d.lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il temperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a. partecipazione;
 - b. contrattazione integrativa.
3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva mediante p.e.c. alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art.7 del CCNL 21.5.2018 è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.

Art. 4

Interpretazione autentica clausole controverse

(art.3, comma 5, CCNL 21.05.2018)

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli



e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 21.05.2018, sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

3. Al fine di cui al comma 2, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta normalmente a mezzo p.e.c o in caso di impossibilità a mezzo lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa.

4. In caso di mancato accordo su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l' ARAN, di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 21.5.2018, per acquisirne un parere.

Art. 5

Tempi e procedure per la stipula del contratto decentrato integrativo

(art. 8 CCNL 21.05.2018)

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del d.lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del d.lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

3. L'Amministrazione comunale è tenuta a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi nello stesso termine al CNEL.

4. Di norma la contrattazione decentrata integrativa per l'utilizzo delle risorse fondo salario accessorio deve essere avviata entro il mese di marzo e concludersi entro il 1° semestre.

Art. 6

Monitoraggio e verifiche

(art. 8, comma 7, CCNL 21.05.2018)

1. Le parti convengono che almeno una volta l'anno – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 4 dell'art. 2, o, comunque, su richiesta di una delle parti – la delegazione trattante si riunisca per verificare lo stato di attuazione del CCDI e per esaminare le ricadute delle clausole contrattuali in termine di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

2. L'Amministrazione comunale, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuta a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

Art. 7

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

(art. 10 CCNL 21.05.2018)

1. Il sistema delle relazioni sindacali - previste e disciplinate dal Titolo II del CCNL 21.05.2018 - è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 8

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima che provvederà a comunicarlo ad ogni responsabile di Settore. Nel caso in cui condizioni eccezionali e motivate comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. 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. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.
8. L'Amministrazione comunale provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini – utenti circa gli orari di chiusura al pubblico degli uffici.

Art. 9

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

TITOLO IV

Rapporto di lavoro

Capo I

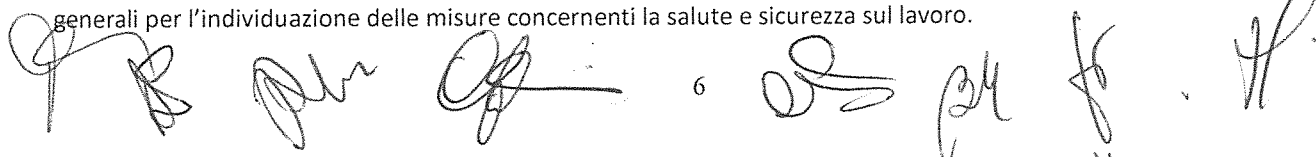
Disposizioni diverse

Art. 10

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

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

1. L'Amministrazione comunale si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del d.lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.
2. L'Amministrazione comunale predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili e provvederà, entro tempi congrui, all'eliminazione delle barriere architettoniche ove presenti.
3. Le parti, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.



4. Negli incontri di cui al precedente comma l'Amministrazione comunale darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

Art. 11

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

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

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

2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia sotto l'aspetto tecnologico e strumentale che sotto l'aspetto formativo e informativo, nei limiti delle disponibilità di bilancio comunale.

Capo II

Istituti dell'orario di lavoro

Art. 12

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

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

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

2. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 12 mesi l'arco temporale di cui al comma precedente indicando le motivazioni.

Art. 13

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

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

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 14

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

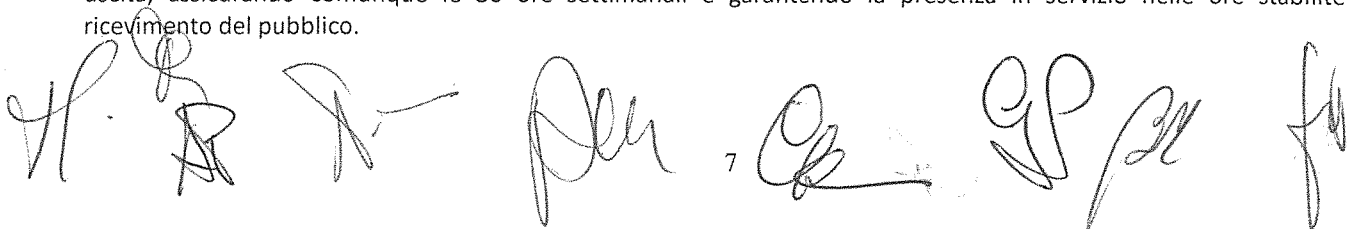
(art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 21.05.2018)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi cimiteriali e di vigilanza, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 45 minuti, solo posteriore rispetto all'orario ordinario dell'ente.

2. La flessibilità usufruita in entrata (entro il massimo di 45 minuti) deve essere recuperata in giornata, posticipando, per un ugual numero di minuti, l'uscita. Tale recupero, nel caso di giornata di rientro, può avvenire anche all'entrata o all'uscita del turno pomeridiano.

3. La flessibilità non recuperata in giornata, invece, è soggetta alla disciplina dei permessi brevi e richiede apposita autorizzazione.

4. Al fine di assicurare una più efficiente ed efficace organizzazione del lavoro i Responsabili dei servizi comunali titolati di P.O., ad eccezione del Comandante della P.L., potranno avvalersi di forme orarie più flessibili sia in entrata che in uscita, assicurando comunque le 36 ore settimanali e garantendo la presenza in servizio nelle ore stabilite di ricevimento del pubblico.



5. 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 del CCNL 21.5.2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

6. Le casistiche individuate nel precedente comma 5 sono da ritenersi puramente indicative e non esaustive.

TITOLO V

Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

Art. 15

Telelavoro

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

1. Nel caso in cui l'Amministrazione comunale intenda attivare un progetto di telelavoro, sarà cura delle parti, con un apposito accordo da stipulare in sede di contrattazione decentrata, stabilire l'entità dei rimborsi da corrispondere per le spese che il lavoratore sosterrà per consumi energetici e telefonici, oltre a definire l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione.

Art. 16

Contratto di somministrazione a tempo determinato

(art. 52, comma 5, CCNL 21.05.2018)

1. Nel caso in cui l'Amministrazione comunale intenda far ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato, al personale si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato e gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 17

Contratto di formazione e lavoro

(art. 3, comma 11, CCNL 14.09.2000)

1. Qualora l'Amministrazione comunale opti per l'utilizzo di lavoratori mediante i contratti di formazione e lavoro, le parti, prima dell'avvio della procedura, si incontrano per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCDI, incrementando le risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento del progetto, compatibilmente con la normativa vigente in materia di spesa del personale e con le condizioni economiche-finanziarie del Comune ove impongano il rispetto di specifiche norme di legge.

Art. 18

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

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

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

TITOLO VI

Sezione per la Polizia Locale

Art. 19

Indennità di servizio esterno

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

1. L'indennità di cui all'art. 56 – *quinquies* del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita da €1 ad €10,00 al giorno se l'attività esterna è superiore nell'arco della giornata ad almeno metà dell'orario di lavoro.
3. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'importo effettivo della indennità di cui al comma 2, nei limiti indicati dall' *art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 21.05.2018*, dovrà essere definito in sede di contrattazione annuale sull'utilizzo del Fondo delle Risorse Decentrate. Per l'anno 2019 l'indennità viene fissata in € 1,50.
5. Considerata la fonte contrattuale istitutiva di tale istituto la corresponsione avverrà con cadenza mensile.

Art. 20

Indennità di funzione

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

1. Le parti danno atto che l'art.6 della vigente legge regionale in materia di "ordinamento della polizia locale", prevede che l'articolazione dei corpi o servizi di polizia locale sia disciplinata secondo la distinzione tra funzioni dirigenziali, attività di coordinamento, attività di controllo e attività di servizio. Altresì, il comma 1 della medesima legge regionale dice che i simboli distintivi di grado "non incidono sullo stato giuridico ed economico del personale che è regolato esclusivamente dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dalle altre disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia".
2. L'indennità di funzione prevista dall'art. 56 - *sexies* del CCNL può essere erogata al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità attribuiti dal Comandante della Polizia Locale e connessi al ruolo. Il suddetto compenso non può retribuire compiti e funzioni rientranti nel normale oggetto delle attività dei dipendenti.
3. La misura massima della indennità viene stabilita sulla base dei seguenti criteri:
 - a) Individuazione a cura del Comandante della Polizia Locale dei compiti di responsabilità;
 - b) Attribuzione formale dell'incarico a cura del Comandante della Polizia Locale.
4. L'indennità viene poi graduata dal Comandante della P.L., tenendo conto delle funzioni assegnate, negli importi così determinati: per gli Ufficiali (cat.D) fino ad €3.000,00, per i sottufficiali (cat.C) fino ad €2.000,00, per le categorie B fino ad €1.500,00.
5. Per l'agente assunto a tempo parziale il punteggio è rapportato alla percentuale del part time.
6. L'applicazione della suddetta disciplina è subordinata alla destinazione effettiva di risorse economiche in sede di contrattazione annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
7. L'importo della indennità in oggetto dovrà essere definito, annualmente, nei limiti delle risorse economiche disponibili in sede di contrattazione annuale.

TITOLO VII

Trattamento economico

Capo I

Lavoro straordinario e banca delle ore

Art. 21

L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

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

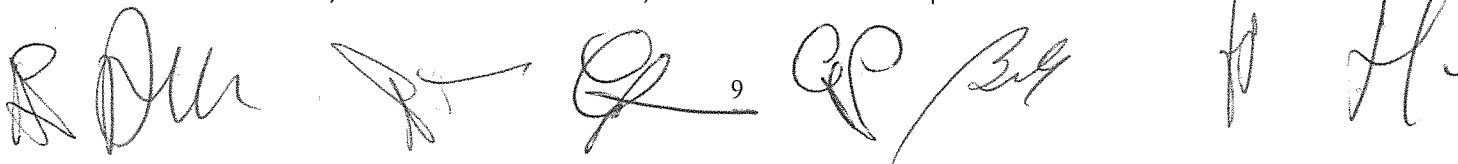
1. La disciplina dell'orario di lavoro rientra nelle prerogative datoriali nei limiti delle disposizioni del CCNL vigente.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che è confermato il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario non avvalendosi della facoltà di derogare a tale limite.

Art. 22

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

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

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.



2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

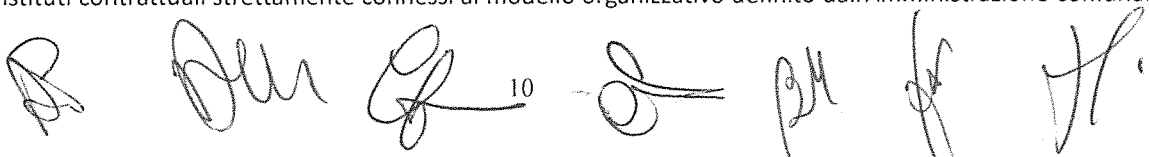
Capo II Fondo risorse decentrate

Art. 23 Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina prevista dagli articoli 68 e 69 del CCNL 21.5.2018.

Art. 24 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 21.05.2018)

1. L'ammontare del fondo per le risorse decentrate è determinato annualmente dall'Amministrazione comunale.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
 - a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nel Comune sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi 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.
3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
5. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
 - b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
 - c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.
6. Il fondo risorse decentrate di cui al primo comma per il Comune di Casamassima è costituito dalle risorse decentrate stabili previste dall'art. 67, comma 1 e 2 del CCNL. Per le risorse variabili si applica il comma 6 dell'art. 67 del CCNL in base al quale sono fatte salve le sole quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni.
7. Il fondo risorse decentrate è utilizzato per il finanziamento dei seguenti istituti economici, osservando i criteri ivi indicati:
 - a) sono finanziati esclusivamente con risorse stabili: le indennità di comparto; le progressioni economiche orizzontali storiche, le indennità per il personale già inquadrato nella VII qualifica funzionale prima dell'entrata in vigore del sistema di classificazione introdotto nel 1999, non titolare di posizione organizzativa. Le progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, sono finanziate con risorse stabili;
 - b) sono finanziati con le risorse rese disponibili dopo l'utilizzo di cui al precedente comma: prioritariamente tutti gli istituti contrattuali strettamente connessi al modello organizzativo definito dall'Amministrazione comunale



10

ed in particolare le indennità di turno; indennità di reperibilità nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14.09.2000; le indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 -bis CCNL 21.05.2018; le indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018;

- c) sono finanziati con le risorse rese disponibili dopo l'utilizzo di cui al precedente punto b): prioritariamente i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale (almeno 30% art.68ccnl);
- d) sono finanziati con le risorse rese disponibili dopo l'utilizzo di cui al precedente punto c): i compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70- quinquies CCNL 21.05.2018 e le indennità di funzione di cui all'art. 56-quater CCNL 21.05.2018;
- e) le risorse rivenienti dalle disposizioni di legge, di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste e di questo bisogna tenere conto nella ripartizione delle risorse decentrate.

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

Art. 25

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

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

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente
2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in servizio presso il Comune di Casamassima, definita annualmente in sede di contrattazione integrativa, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
4. Le parti stabiliscono che per l'anno 2019 le progressioni decorreranno dal 1° novembre 2019.
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, in ordine decrescente, utilizzando i criteri che seguono.

CRITERI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Requisiti di ammissione

1.1. Accedono alle progressioni orizzontali i dipendenti a tempo indeterminato che, alla data di decorrenza dell'attribuzione dell'incremento orizzontale:

- a) prestino servizio da almeno 24 mesi all'interno dell'Ente e
- b) abbiano una permanenza minima di 24 mesi a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento.

1.2 Non partecipa alle progressioni orizzontali il personale che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto (censura);

1.3 Ai fini del computo del requisito di cui al punto 1.1 lett. a), si considera anche il servizio prestato presso il Comune di Casamassima a tempo determinato nella medesima categoria;

1.4 Ai fini del computo del requisito di cui al punto 1.1 lett. b), si considera anche – per il personale trasferito da altro ente per mobilità ex art. 30 dlgs. n. 165/2001 - il servizio prestato presso l'ente di provenienza;

1.5 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.

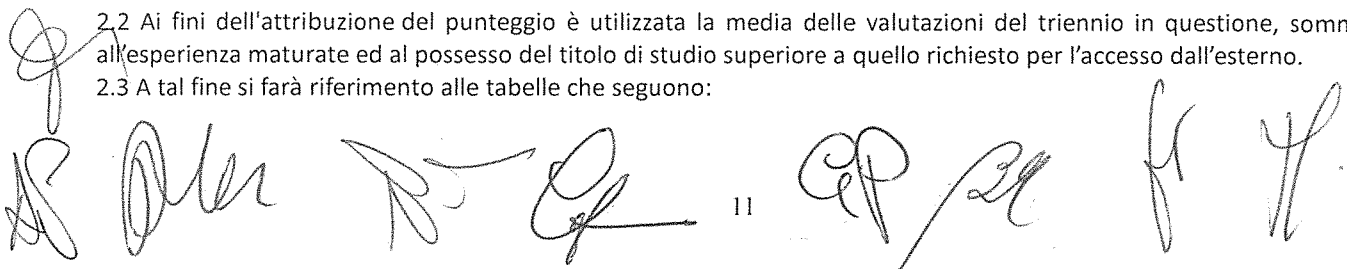
1.6 Ai fini della maturazione dei requisiti di cui al punto 1.1 lett. a) e b) nonché ai fini delle determinazioni dei punteggi di cui al successivo punto n° 2, il rapporto di lavoro a tempo parziale è direttamente proporzionato all'orario di lavoro ordinario.

2. Criteri di valutazione

2.1 Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di sottoscrizione definitiva del CDI che finanzia ed attiva l'istituto, secondo le modalità stabilite nell'Ente

2.2 Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzata la media delle valutazioni del triennio in questione, sommata all'esperienza maturata ed al possesso del titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno.

2.3 A tal fine si farà riferimento alle tabelle che seguono:



| PER I PASSAGGI NELLE CAT. A | Elementi di valutazione | Max tot. punti 100 |
|--|--|--------------------|
| Esperienza acquisita: | punti 1,425/anno punti 0.119/mese | 59 |
| Media delle valutazioni del triennio antecedente la selezione | come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 196 a 200: 40 punti valutazione da 170 a 195,99: 35 punti valutazione da 150 a 169,99: 30 punti valutazione da 120 a 149,99: 25 punti valutazione da 0 a 119,99: 0 punti | 40 |
| Qualità della prestazione e arricchimento professionale | e titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno | 1 |
| PER I PASSAGGI NELLE CAT. B | Elementi di valutazione | Max tot. punti 100 |
| Esperienza acquisita: | Nella categoria di appartenenza: punti 1,175/anno punti 0,098/mese Nella categoria immediatamente precedente: punti 0,705/anno punti 0,059/mese | 47 |
| Media delle valutazioni del triennio antecedente la selezione | come da scheda di valutazione per la performance individuale valutazione da 196 a 200: 50 punti valutazione da 170 a 195,99: 45 punti valutazione da 150 a 169,99: 40 punti valutazione da 120 a 149,99: 35 punti valutazione da 0 a 119,99: 0 punti | 50 |
| Qualità della prestazione e arricchimento professionale | e titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno | 3 |
| PER I PASSAGGI NELLA CAT. C | Elementi di valutazione | Max tot. punti 100 |
| Esperienza acquisita: | Nella categoria di appartenenza: punti 0,925/anno punti 0,00771/mese Nella categoria immediatamente precedente: punti 0,555/anno Punti 0,00462/mese Nella categoria ulteriormente inferiore: punti 0,2775/anno punti 0,0231/mese | 35 |
| Media delle migliori valutazioni del triennio antecedente la selezione | come da scheda di valutazione per la performance individuale valutazione da 196 a 200: 60 punti valutazione da 170 a 195,99: 55 punti valutazione da 150 a 169,99: 50 punti valutazione da 120 a 149,99: 45 punti valutazione da 0 a 119,99: 0 punti | 60 |
| Qualità della prestazione e arricchimento professionale | e titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno | 5 |
| PER I PASSAGGI NELLA CAT. D | Elementi di valutazione | Max tot. punti 100 |
| Esperienza acquisita: | Nella categoria di appartenenza: punti 0,50/anno punti 0,0417/mese Nella categoria immediatamente precedente: punti 0,30/anno Punti 0,025/mese Nella categoria ulteriormente inferiore: punti 0,15/anno punti 0,0125/mese | 20 |

| | | |
|---|---|----|
| Media delle valutazioni del triennio antecedente la selezione | come da scheda di valutazione per la performance individuale valutazione da 196 a 200: 75 punti valutazione da 170 a 195,99: 70 punti valutazione da 150 a 169,99: 65 punti valutazione da 120 a 149,99: 60 punti valutazione da 0 a 119,99: 0 punti | 75 |
| Qualità della prestazione e arricchimento professionale | titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno | 5 |

2.4 A parità di punteggio attribuito, assumono rilievo i criteri individuati nell'ordine seguente:

- a) anzianità nella posizione economica posseduta
- b) maggiore anzianità anagrafica

3. Procedimento

3.1 Successivamente alla sottoscrizione in via definitiva del contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Responsabile dell'Ufficio Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

3.2 Per ciascun dipendente è compilata una scheda sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti punti da trasmettere ad ogni singolo dipendente coinvolto nella procedura.

3.3 Successivamente è definita la graduatoria provvisoria e comunicato l'esito ai diretti interessati.

3.4 Nei successivi 10 giorni il dipendente può segnalare eventuali errori nei punteggi attribuiti chiedendone la relativa rettifica.

3.5 Al termine della procedura l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendone opportuna informativa al personale dipendente.

Art. 26

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
(art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 21.05.2018)

1. Le parti danno atto che la contrattazione sui criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato è riservata ad un documento separato già definito con l'Amministrazione comunale che ha ridefinito il nuovo assetto delle posizioni organizzative per i riflessi sul sistema di pesatura e sul sistema di valutazione della performance delle posizioni organizzative.
2. Nel caso di cui al comma precedente, per l'incremento delle risorse è necessario che si raggiunga un accordo in sede di contrattazione decentrata e che non vi sia una riduzione delle risorse decentrate destinate alla performance, oltre a garantire disponibilità adeguate per l'attribuzione dei diversi istituti economici previsti dall'art.68 del CCNL 21.5.2018.

Art. 27

La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
(art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 21.05.2018)

1. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.
2. In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di posizione organizzativa, si applica la seguente tabella:

| Compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 | Riduzione quota retribuzione di risultato |
|--|---|
| Fino a € 3.000 | 0% |
| Da € 3.001 a € 5.000 | 10% |
| Da € 5.001 a € 7.000 | 20% |
| Oltre € 7.000 | 30% |

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

4. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente confluiranno nel fondo al fine di incrementare la performance collettiva del personale di comparto.

Art. 28

Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

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

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

2. Esso è remunerato con la somma di €.10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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

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

| servizio | n.ro addetti | categoria | profilo professionale |
|--------------------------|--------------|-----------|--------------------------|
| Demografici-Stato Civile | 1 | C | Istruttore/Esecutore |
| Agenti di Polizia locale | 2 | C e D | Personale area vigilanza |
| Servizi Tecnici | 1 | C e D | Personale tecnico |

Art. 29

Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo

(art. 24, comma 5, CCNL 14.09.2000)

1. L'indennità è corrisposta ai dipendenti che non operano in servizi organizzati in turni e che svolgono la prestazione lavorativa ordinaria in orario festivo, notturno e notturno festivo.

2. La maggiorazione è quella prevista dall'art. 24, comma 5, del CCNL 14.09.2000 ed è attribuita per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio con la busta paga del mese successivo all'acquisizione dei dati necessari alla liquidazione delle spettanze.

Art. 30

Indennità condizioni di lavoro

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

1. In via sperimentale, e fatta salva la possibilità delle parti di rivedere i contenuti in sede di contrattazione annuale, gli enti corrispondono un'unica indennità "condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

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

La misura dell'indennità è calcolata nella misura che segue:

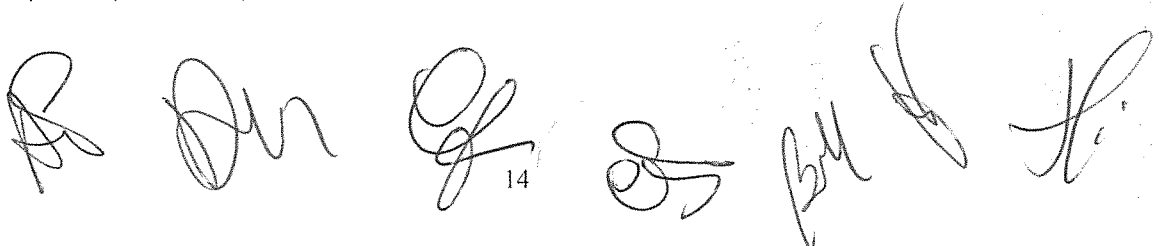
- €1,50 al giorno per il profilo di Assistente Sociale per l'attività svolta con una particolare utenza;
- €1,50 al giorno per il profilo di Autista Scuolabus e di Messo Notificatore per l'attività disagiata svolta sul territorio;
- €1,50 al giorno per il profilo di Istruttore Agrotecnico per l'attività disagiata;

Per l'espletamento di attività implicante maneggio valori l'indennità è calcolata come segue:

| | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|
| importo medio giornaliero | € 4.000,00 = € 1,00 | Oltre € 4.000,00 =€ 1,55 |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|

L'indennità è rapportata alle giornate di effettiva presenza.

- Gli importi sopra indicati potranno essere rivisti in sede di contrattazione annuale decentrata.



Art. 31

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

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

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative, dà titolo ad una indennità in misura non superiore a quella che sarà stabilita annualmente.
2. L'indennità è corrisposta in misura annuale previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dal Responsabile del Servizio. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.
3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione comunale in cui i singoli soggetti operano.
4. Il conferimento dell'incarico per specifiche responsabilità potrà essere disposto solo a seguito della determinazione delle risorse necessarie per il finanziamento.
5. L'attribuzione dell'indennità in oggetto avviene in base alle modalità ed ai criteri di cui all'allegato B al presente CDI.
6. L'importo della indennità in oggetto dovrà essere definito, annualmente, nei limiti delle risorse economiche disponibili in sede di contrattazione annuale.

Art. 32

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

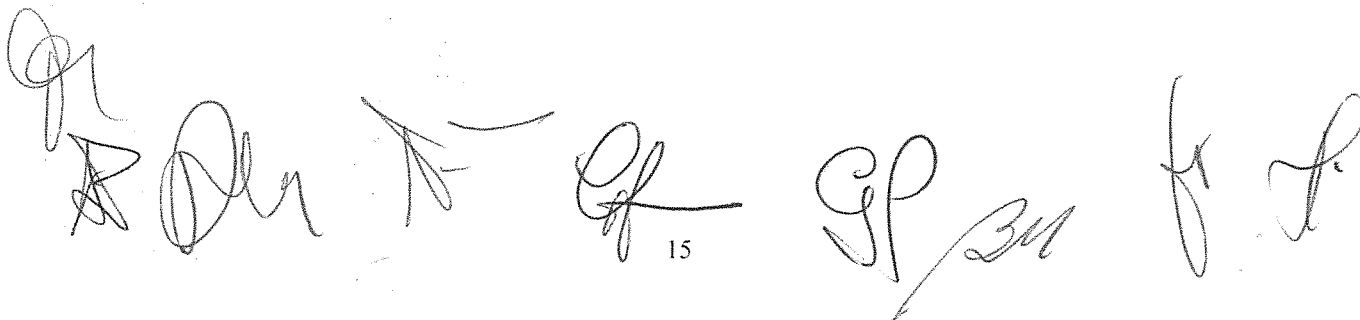
1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, non titolari di posizione organizzativa e che non usufruiscono di analoga indennità, attribuite con atto formale dell'Amministrazione, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato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

Art. 33

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

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

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



15

| Categoria | Parametro |
|------------|-----------|
| A | 1 |
| B | 1,10 |
| Accesso B3 | 1,20 |
| C | 1,30 |
| D | 1,40 |

- c) per le assenze che eccedono un valore base pari a 20 giorni nell'anno verrà decurtato il relativo premio in modo proporzionale (es. assenza di 55 giorni nell'anno considerato = decurtazione per 35 giorni – (365:35) = decurtazione del 10,29%); vengono considerate assenze le malattie ordinarie, fatte salve quelle terapie salvavita;
- d) la valutazione del personale comandato presso l'ente per un periodo di tempo ridotto, e comunque non superiore al 50% sarà fatta dal proprio superiore gerarchico presso l'ente di appartenenza, utilizzando la scheda di valutazione di quell'ente e secondo le relative procedure; tuttavia, il superiore presso l'ente da cui dipende prima di effettuare la valutazione dovrà acquisire il parere del responsabile dell'ufficio dell'ente presso il quale il suo collaboratore presta la parte residua del tempo di lavoro. Per i dipendenti che si trovano in posizione di comando presso l'ente in una quota di tempo superiore al 50%, la valutazione sarà fatta dal responsabile di quest'ultimo ufficio, acquisendo il parere degli altri superiori residuali del dipendente. La valutazione sarà espressa utilizzando la scheda dell'ente utilizzatore.

Art. 34

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

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

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

| Compensi di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018 | Riduzione quota premio <i>performance</i> individuale |
|--|---|
| Fino a € 2.000 | 0% |
| Da € 2.001 a € 5.000 | 10% |
| Da € 5.001 a € 7.000 | 20% |
| Oltre € 7.000 | 30% |

2. Gli importi indicati nella tabella di cui al comma precedente, rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e per competenza e non per cassa.

3. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale a cui non è stata applicata la decurtazione di cui sopra.

Art. 35

Differenziazione del premio individuale

(art. 69 CCNL 21.05.2018)

1. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è fissata nella misura del 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo il sistema di valutazione dell'Ente.

2. Le parti individuano nella misura massima del 10% il personale destinatario della quota di cui al comma 1.

3. I destinatari saranno individuati tra il personale dipendente che avrà ricevuto la valutazione più elevata. In caso di parità sarà data priorità a coloro che non siano mai stati destinatari della maggiorazione di cui al comma 1. In caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio e successivamente della maggiore età anagrafica.

Art. 36

Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

(art. 16, comma 5, d.l. 98/2011 convertito nella l. 111/2011)

1. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, a seguito dei processi di razionalizzazione delle spese come previsto dall'art. 16 Dl.98/2011, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50 per cento, per la

16

contrattazione integrativa, destinando il 50 per cento delle stesse al personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale.

2. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.

3. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.

4. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.

5. Per l'attuazione del Piano di razionalizzazione, le parti definiscono i seguenti criteri generali:

- il responsabile o la conferenza di servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;
- il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;
- il piano quantifica l'entità del risparmio;
- il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
- il responsabile o la conferenza effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente;
- il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e validato dal proprio organismo di valutazione.

6. Dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.

7. Le risorse rivenienti dall'applicazione dell'art. 16 del d.l. 98/2011, convertito nella legge 111/2011, non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse decentrate di cui all'art.23 del d.lgs. n.75/2017, ma sono da considerarsi aggiuntive.

8. L'attribuzione del beneficio economico avviene mediante la valutazione espressa con la performance individuale, nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 37

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

1. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- a) incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art. 113 del d.lgs. n.50/2016;
- b) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.lgs. n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario).

2. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:

- a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.

3. Le relative somme, analogamente a quelle derivanti dall'Art.67 comma 3 lett. a), ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

Art. 38

Risorse destinate ai messi notificatori

(art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 21.05.2018)

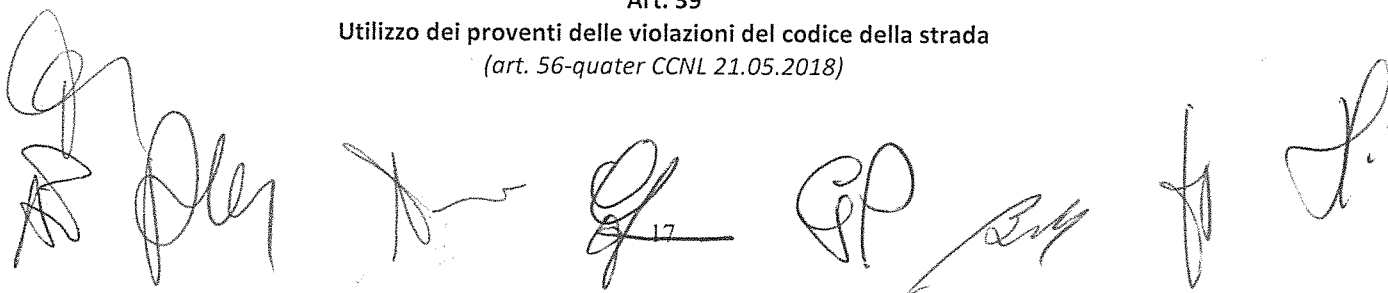
1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 20% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Amministrazione comunale.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile di servizio.

Art. 39

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

(art. 56-quater CCNL 21.05.2018)



1. 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:

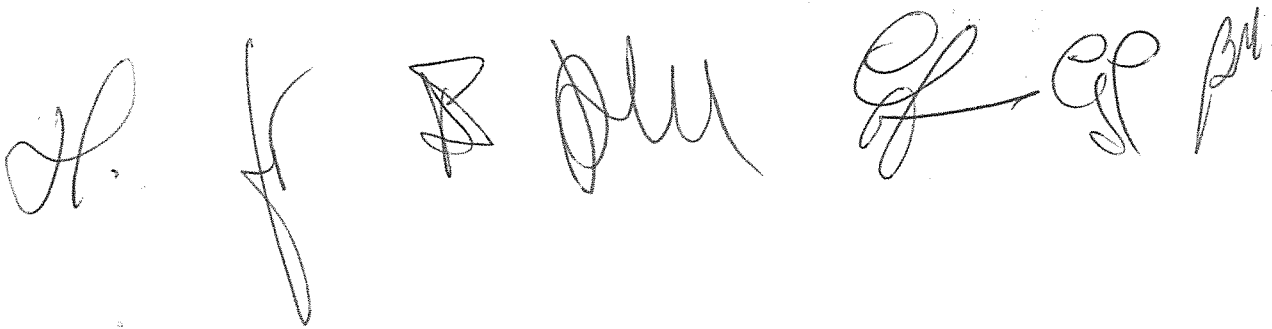
- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, 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.

TITOLO VIII
Disposizioni finali

Art. 40
Disposizioni finali

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCDI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.

2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

A series of seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks.

Regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità**Art. 1 – Finalità**

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

Art. 2 – Destinatari - Limiti

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art. 1 potranno essere i dipendenti comunali appartenenti alla categoria giuridica D e i dipendenti di cat. C e B, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina di cui agli artt. 13 e ss. del CCNL del 21.05.2018.

2. 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 responsabili di servizio con specifico provvedimento formale sulla base dei criteri di cui al successivo art.3, nell'ambito di apposita conferenza tra i responsabili dei Servizi da tenersi entro il *primo trimestre dell'esercizio in corso*, in cui sarà individuato il numero massimo di personale destinatario della indennità ex art. 70 *quinquies*, c. 1 CCNL DD.EE.LL. del 21 maggio 2018, anche in funzione delle risorse che la contrattazione decentrata destina annualmente a tale istituto.

3. Nell'ambito di ciascun settore possono essere individuati dipendenti di categoria giuridica D, C e B.

4. Si stabilisce che l'importo assegnato al personale di cat.D non potrà essere inferiore all'importo assegnato al personale di cat.C e viene graduato come segue:

| Cat.D | Cat.C | Cat.B |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| Fino ad €3.000,00 | Fino ad €2.000,00 | Fino ad €1.500,00 |
| | | |

Art. 3 – Criteri di erogazione della indennità

1. Il compenso è determinato in un valore annuo lordo massimo non superiore agli importi massimi riportati nella tabella sopra indicata. Esso è collegato all'effettivo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità connesse all'espletamento di procedimenti amministrativi, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento e coordinamento di altro personale.

2. La misura della indennità è stabilita in base ai criteri di cui all'allegata tabella.

Art.4 – Informazione

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

Art. 5 – Divieto di cumulo

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

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

Art. 6 – Dipendenti a tempo parziale

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

Art. 7 – Decurtazioni – Divieto di revoca

1. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

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

Art. 8 – Durata e tempi di erogazione

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

Art. 9 – Modalità di erogazione

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

2. I corrispondenti compensi sono liquidati annualmente da detto Servizio, a seguito di apposita attestazione/valutazione dei responsabili di settore, secondo le decorrenze indicate nei provvedimenti di individuazione, a valere sulle risorse che a tal fine vengono destinate dall'accordo economico annuale, in favore di tutti gli aventi diritto, con eventuale riduzione proporzionale alle risorse disponibili.

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

4. I responsabili di settore valutano annualmente il personale assegnatario di specifiche responsabilità, tenendo conto dei criteri e dei correlati indicatori di pesatura di cui all'allegata tabella.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right: the first signature is a stylized 'M' followed by a 'G' and a 'B'; the second is a cursive 'D' followed by 'M'; the third is a cursive 'G' followed by 'P' and 'M'; the fourth is a cursive 'P' followed by 'M'; and the fifth is a cursive 'M' followed by 'P'.

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

Criteri

| | |
|-----------|--|
| 35 punti | a) APPARTENENZA ALLA CATEGORIA |
| 20 punti | b) COORDINAMENTI DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO |
| 15 punti | c) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA' |
| 15 punti | d) LIVELLO DI AUTONOMIA |
| 15 punti | e) RAPPORTI CON L'UTENZA |
| 100 punti | totale |

Pesature

| | |
|--------------|--|
| Punti | a) APPARTENENZA ALLA CATEGORIA |
| 35 | Si attribuiscono ai dipendenti di Cat. D che vengono investiti degli incarichi |
| 25 | Si attribuiscono ai dipendenti di Cat. C che vengono investiti degli incarichi |
| 15 | Si attribuiscono ai dipendenti di Cat. B che vengono investiti degli incarichi |

| | |
|--------------|---|
| Punti | b) COORDINAMENTI DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO |
| 20 | Si attribuiscono al personale incaricato che coordina oltre tre dipendenti |
| 15 | Si attribuiscono al personale incaricato che coordina da due a tre dipendenti |
| 10 | Si attribuiscono al personale incaricato che coordina un dipendente |
| 0 | Si attribuiscono al personale incaricato che coordina 0 dipendenti |

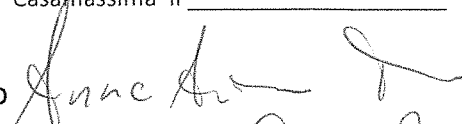
| | |
|--------------|--|
| Punti | c) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' |
| 15 | Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, 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. |
| 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 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.). |
| 5 | 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 |
| 15 | Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente. |
| 10 | 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. |
| 5 | 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 | e) RAPPORTI CON L'UTENZA |
| 15 | Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con elevato rapporto con l'utenza |
| 10 | Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con medio rapporto con l'utenza |
| 5 | Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con basso rapporto con l'utenza |

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott.ssa Anna Antonia PINTO



Dott.ssa Carmela FATIGUSO



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Giulia PASTORE (CISL)



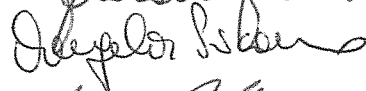
Nicola GIROLAMO (UIL)



Giacomo LOCONSOLE (UIL)



Angela PICONIO (CGIL)



Rocco BORRELLI (UGL)



I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO:

Francesco CAPODIFERRRO (CISL)

ARTURO MINERVINI

Davide DEGREGORIO (UIL)



Domenico GIALO' (CGIL)

