Allegato 1 alla delibera G.M. n. 106 del 28/12/2020

Comune di Sonico

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCDI)
DEFINITIVO
Anno 2020

In data ..... alle ore ..... presso la residenza municipale del Comune di Sonico ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica composta da:

Dott. Ausiliari Matteo	Segretario comunale	P □ A □
Rag. Gulberti Stefano	Responsabile Servizio Finanziario	P □ A □

- la delegazione di parte sindacale composta da:

Scaroni Mauro	OO.SS. CGIL FP	P □ A □

Allegato 1 alla delibera G.M. n. 106 del 28/12/2020

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI 1
CAPO I – Disposizioni Generali 1
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale 1
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 1
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto 2
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi 2
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE 3
CAPO I - Risorse e Premialità 3
Art. 5 - Quantificazione delle risorse 3
Art. 6 - Strumenti di premialità 3
Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 4
Art. 8 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale 4
CAPO II - Performance organizzativa e individuale 6
Art. 9 - Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale 6
CAPO III - Disciplina delle indennità 7
Art. 10 - Principi generali 7
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) 7
Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità 8
Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità 9
CAPO V - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 10
Art. 14 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018 10
Art. 15 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge 10
CAPO VI - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE 11
Art. 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative 11
TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO 13
CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro 13
Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 13
Art. 18 - Flessibilità dell'orario di lavoro 14
CAPO II - Disposizioni Finali 15
Art. 19 - Garanzia dei Servizi pubblici essenziali 16
Art. 20 - Salute e sicurezza sul lavoro 16

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.
Esso va interpretato facendo riferimento ai principi fondamentali, nonché alle 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 anno 2018 , sottoscritto in data 28 dicembre maggio 2018;
b) il D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
c) il D.Lgs. 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) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

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 - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizione in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2020.**
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il mese di aprile di ciascun anno.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. 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

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, possa essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
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 datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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.
2. L'iniziativa può 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 trenta giorni dalla richiesta.
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.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonchè 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 o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonche di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. Le risorse disponibili per l'anno 2020, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a euro 27.165,54 (parte stabile) ed euro 15781,37(parte variabile) .

3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% *(o percentuale inferiore)* del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacita di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b), del CCNL sono state stanziate, come da determinazione sopra citata (***vedi ALLEGATO 1***) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi , mediante apertura degli uffici il sabato mattina, Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare, nel rispetto dei limiti vigenti del fondo risorse decentrate.

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

Art. 6 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, per l'anno 2020 riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

a) premi correlati alla performance organizzativa ed individuale;

b) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;

c) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;

d) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

e) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite all' articolo 8.

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, nonchè dagli indirizzi forniti, le parti convengono sui principi fondamentali del sistema premiale, improntato su: selettività, concorsualità, differenziazione delle valutazioni e dei premi secondo logiche meritocratiche e di non appiattimento retributivo, corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
3. La ripartizione annuale delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018.
5. Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2020 vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo ai sensi dell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di destinazione delle risorse variabili del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come illustrato nell' ***ALLEGATO 1***
6. Gli eventuali risparmi delle voci di destinazione del Fondo, con esclusione degli eventuali risparmi dei compensi previsti da disposizioni di legge (art. 67, comma 5 lettera b) sono portati in aumento dei premi di performance individuale del medesimo anno.
Non sono disponibili a tal fine le trattenute derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 – assenze per malattia.

Art. 8 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. Le risorse disponibili sono definite nell' ***ALLEGATO 1*** di codesto contratto.
3. La progressione economica viene riconosciuta secondo i criteri per la definizione delle procedure:

- Vincoli alle risorse

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui risulti non negativo il rapporto tra entrate ed uscite di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

- Requisiti di partecipazione

Per poter partecipare alle selezioni occorre avere maturato, alla data dell'1 Gennaio dell'anno di selezione, l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica di livello iniziale.

Alla progressione economica orizzontale partecipa il personale dipendente che non ha ricevuto l'anno precedente alcuna progressione mentre non partecipa chi alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari (ad esclusione del richiamo verbale).

- Procedure selettive e criteri di valutazione

a)Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.

b) La valutazione conseguita nel triennio precedente quello di approvazione della graduatoria costituisce il punteggio della selezione per la nuova PEO.

Al fine di perseguire omogeneità ed armonizzazione delle valutazioni espresse da più valutatori, la graduatoria per categoria sarà formata sulla base della media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente.

Nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, viene presa in considerazione la valutazione disponibile.

c) Può beneficiare della progressione economica una quantità non superiore al 25% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria.

Le risorse per le nuove PEO sono ripartite in proporzione al numero degli aventi titolo in ogni categoria, garantendo almeno una progressione per ciascuna categoria, in presenza di risorse sufficienti. In caso di insufficienti risorse, si privilegeranno le categorie più basse.

CAPO II - Performance organizzativa e individuale

Art. 9 - Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
2. Le risorse sono distribuite al personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del piano esecutivo di gestione (P.E.G.), o analogo strumento di programmazione gestionale adottato dall'ente. Tali obiettivi e programmi possono essere articolati in piani di attività e/o progetti strumentali (per questi ultimi deve essere indicato l'importo destinato alla loro realizzazione) assegnati a singoli dipendenti o gruppi di essi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione (o servizio di controllo interno). Il grado di raggiungimento degli obiettivi rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
3. L'effettiva **erogazione delle risorse** destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:
a) valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascun settore, eventualmente distinti in sub-obiettivi assegnati al singolo ufficio e/o al dipendente. La valutazione in parola è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) sulla scorta dei report predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno, gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;
b) compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale. Le schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;
c) divisione del budget per il personale che ha ottenuto il punteggio ottenuto sulla base delle percentuali descritte al seguente articolo, con l'utilizzo delle eventuali economie;
d) La quota individuale spettante a ciascun dipendente , a seguito delle risultanze della valutazione il budget pro-capite viene individuato con la seguente scala parametrica:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,20
C	1,60
D	1,70

e) al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati;
f)al personale in servizio a tempo parziale, che durante l'anno hanno dovuto sopperire alla mancanza di personale all'interno dello stesso Settore (cessati dal servizio in corso d'anno, malattia, infortunio), non verrà posta alcuna riduzione prevista al precedente comma d);

g) nel caso non si sia provveduto ad assegnare ai singoli dipendenti o a gruppi di essi l'articolazione degli obiettivi gestionali derivanti dalle schede di dettaglio del PEG o di altro strumento di programmazione gestionale dell'Ente, in coerenza con i programmi e progetti indicati nella relazione previsionale e programmatica, le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza a seguito della predisposizione della scheda di valutazione individuale da parte del Responsabile del Settore. Della mancata articolazione in sub-obiettivi da assegnare ai collaboratori del proprio settore si dovrà tenere in debito conto ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato al Responsabile del Settore;
h) Le eventuali somme non utilizzate/erogate sui fondi di previsione di cui ai precedenti articoli, saranno utilizzate all'interno delle risorse per la incentivazione individuale e di gruppo per il raggiungimento degli obiettivi di PEG.

III - Disciplina delle indennità

Art. 10 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, ad eccezione del maneggio valori.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. 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.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente capo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
a) disagiate;
b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
c) implicanti il maneggio di valori.
2. Per "attività disagiate" si intendono quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.
Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non puo coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, e condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, preventivamente e formalmente individuati dall'Amministrazione, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
Sono considerate disagiate le attività di OPERAI E COLF -BIDELLA
3. Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Si stabilisce che l'indennità di rischio e erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Sono individuate a rischio le attività degli operai addetti a manutenzioni, acquedotto, fognature, nettezza urbana, manutenzione verde, in ragione degli specifici rischi legati ad ambiente e condizioni di lavoro, come di seguito evidenziati:
- svolgimento di attività connesse con il servizio effettuato in aree con presenza di traffico veicolare (traumi o lesioni per investimento, patologie a carico dell'apparato respiratorio dovute alla presenza di polveri e inquinanti);
- svolgimento di attività lavorativa all'esterno in condizioni climatiche sfavorevoli (patologie da raffreddamento, sbalzi termici, colpo di sole);
- operazioni di lavoro per le quali e richiesta una postura eretta prolungata nel tempo e posture incongrue (affaticamento muscolare – disturbi muscolo-scheletrici);
- operazioni di lavoro che comportano manipolazione o presenza di materiale potenzialmente infetto o esposizione a sostanze pericolose o dannose.
3. Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro contante. In sede di prima applicazione vengono individuate le figure di Agenti contabili formalmente incaricati.
Il Responsabile di servizio attesta l'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto alle giornate di lavoro nel periodo individuato.
4. La somma destinata a questa indennità è pari ad euro 1,56 **definita nell' *ALLEGATO 1* (da un minimo di 1,00 € ad un massimo di 10,00 €) ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.**

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno individuate con appositi provvedimenti dell'Amministrazione, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
3. 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 in caso di rapporto di lavoro part-time, nonchè ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzioni/cessazioni.
4. La somma destinata a questa indennità è **definita nell' *ALLEGATO 1* (massimo 3000 €/annui lordi) ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività per il comune di Sonico è prevista una somma totale di euro 5.000,00, di cui euro 2.500,00 per i servizi demografici ed euro 2500,00 per il servizi o tributi.**

Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018 viene determinata su base annua secondo i seguenti criteri generali:
a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico.
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 PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. L'importo delle singole indennità viene definito dall'Amministrazione sulla base dei criteri che saranno concordati a partire dal 2020.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (art. 14); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonchè ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzioni/cessazioni.
4. La somma destinata a questa indennità **sarà definita nell' *ALLEGATO 1* (massimo 350 €/annui lordi) ed è pari a zero per l'anno 2020.**

CAPO V - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attivita istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.
3. La somma destinata a questa indennità **è definita nell' *ALLEGATO 1***

Art. 15 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
a) proventi da sponsorizzazioni;
b) 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;
c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.
3. La somma destinata a questa indennità **sarà definita nell' *ALLEGATO 1***

CAPO VI - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono di seguito definiti i criteri generali per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
2. I compensi che gli istituti di specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, sono erogati alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato, solo nel caso in cui le relative attività non siano connesse a responsabilità già remunerate attraverso la retribuzione di posizione riconosciuta alle medesime.
3. Il trattamento economico accessorio del personale incaricato di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e di risultato. L'importo della retribuzione di posizione della cat. D varia da un minimo di 5.000€ ad un massimo di 16.000€ annui lordi per tredici mensilità sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa; mentre l' importo della retribuzione di posizione della cat. C o B in mancanza di D varia da un minimo di 3.000€ ad un massimo di 9.500€
4. La graduazione delle posizioni organizzative, ai fini della relativa indennità tiene conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, alla data di sottoscrizione del CCNL 21 maggio 2018, proseguono o possono essere prorogati (comprese le temporanee assegnazioni resesi necessarie per scadenze intervenute in tale arco temporale) fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art.14 del citato ccnl, e comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione dello stesso.
6. In ordine alla determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative in conformità all'art. 7 comma 4 lettera v) del CCNL 21 maggio 2018 le parti concordano i seguenti criteri generali:
a) la determinazione e l'erogazione annuale delle retribuzione di risultato (che dovrà avere un valore complessivo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative istituite) risultano correlate alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente, relativamente agli ambiti performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo;
b) la quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa sarà definita, negli ambiti della spesa complessiva individuata, attraverso:
- un sistema direttamente proporzionale al punteggio acquisito, con utilizzo di un coefficiente economico unitario;
- ovvero, con riferimento a classi di merito, correlate alle valutazioni conseguite, con valori economici predefiniti.

c) la valutazione inferiore al valore di sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato;
d) la premialità, nel caso di posizione organizzativa nominata o cessata in corso d'anno, andrà a svilupparsi su prestazioni professionali non inferiori alle 4 mensilità nel corso dell'anno solare e sarà ricondotta ai dodicesimi di riferimento;
e) i nuovi criteri generali per la determinazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative, avranno decorrenza a valere dal 1.1.2020.

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, 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%.
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;
- necessita 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'eta 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.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente e tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 18 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le parti danno atto che la flessibilità oraria in vigore nell'ente, che consente una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è improntata ai seguenti principi:

a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano;

b) le fasce di flessibilità non possono sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;

c) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto;

d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. 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 21/05/2018;
- 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;
- dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

CAPO II - Disposizioni Finali

Art. 19 - Garanzia dei Servizi pubblici essenziali

Le parti convengono, a maggiore specifica delle vigenti disposizioni in tema di garanzia dei servizi pubblici essenziali, che nei casi di emergenza ambientale o climatica, tutti gli uffici comunali devono ritenersi disponibili, pertanto attivabili a semplice richiesta dell'Amministrazione.

Art. 20 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonchè alla prevenzione delle malattie professionali.
b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennita di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
c) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonchè quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo in data .....

- la delegazione di parte pubblica composta da:

Dott. Ausiliari Matteo	Segretario comunale	_____
Gulberti Stefano	Dipendente dell'ente	_____

- la delegazione di parte sindacale composta da:

		_____
Scaroni Mauro	OO.SS. CISL FP	_____