

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2021/2023

PERSONALE DIPENDENTE

COMUNE DI PIMENTEL

INDICE

CAPO - I - DISPOSIZIONI GENERALI E VIGENZA	3
Art. 1 Finalità e principi.....	3
Art. 2 Vigenza e ambito di applicazione	3
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto	4
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI.....	4
Art. 4 Sistema delle relazioni sindacali.....	4
CAPO III - POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	5
Art. 5 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O.....	5
CAPO IV - RAPPORTO DI LAVORO.....	7
Art. 6 Salute e sicurezza sul lavoro e benessere organizzativo.....	7
Art. 7 Reperibilità	7
Art. 8 Conciliazione vita lavoro - Flessibilità dell'orario di lavoro.....	7
Art. 9 La Banca delle Ore	8
Art. 10 Formazione ed aggiornamento professionale	8
Art. 11 Indennità di servizio esterno	9
CAPO VI - IL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE	9
Art. 12 Integrazione della parte variabile del fondo.....	9
Art. 13 Ripartizione del fondo per le risorse decentrate	9
Art. 14 Progressione economica all'interno della categoria.....	10
CAPO VII - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ	11
Art. 15 Principi generali.....	11
Art. 16 Indennità condizioni di lavoro	11
Art. 17 Indennità per specifiche responsabilità.....	12
Art. 18 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	13
CAPO VIII – CRITERI GENERALI INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	14
Art. 19 Criteri generali incentivazione della performance.....	14
Art. 20 Premio correlato alla performance	14
Art. 21 Maggiorazione del premio correlato alla performance individuale.....	15
Art. 22 Criteri della forma di incentivazione del personale ufficio tributi maggiore gettito Ici.....	16
CAPO IX - NORME FINALI	16

Art. 23 Norme finali 16

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI E VIGENZA

Art. 1

Finalità e principi

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

2. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei lavoratori, di parità, di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro e costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità della funzionalità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale.

3. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.

4. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stipulato nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018, articoli 7 e 8.

Art. 2

Vigenza e ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha efficacia dal 1/01/2021, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Le sue clausole, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge, modifiche di istituti in esso contemplati, dovuti alla sottoscrizione di contratto collettivo nazionale che ne impongano la revisione o la volontà delle parti di rivederne le condizioni, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

2. Esso si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – con contratto di formazione e lavoro e altre forme di lavoro flessibile.

3. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto e dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare ai compensi correlati alla performance, condizioni di lavoro, reperibilità, specifiche responsabilità, etc.;

4. L'erogazione di tali compensi non è a carico del fondo risorse decentrate ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

6. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti, prendendo in considerazione, laddove ritenuto necessario, l'implementazione di metodologie perequative volte a garantire un equilibrio nella ripartizione del salario

accessorio nel caso di concorrenza tra diversi incentivi previsti da disposizioni di legge e contrattuali.

7. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione delle clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. La richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

8. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva fin dall'inizio della vigenza.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

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

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà chiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla richiesta.

CAPO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Sistema delle relazioni sindacali

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

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.7, comma 2 del CCNL 21.5.2018, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 15 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

CAPO III

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 5

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

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

2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, con deliberazione di Giunta Municipale viene destinata una quota per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O. Ad oggi e in assenza di diversa deliberazione stabilita dalla Giunta, tale importo è definito con deliberazione di GM n. 46 del 14.09.2020, così come rettificata dalla deliberazione di G.M. n. 63 del 24.11.2020 (15% del budget totale).

3. La retribuzione di risultato potrà essere erogata sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente per le P.O. in base al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e ad esse assegnati.

4. La retribuzione di risultato di ciascuna Posizione Organizzativa è correlata alla graduazione attribuita alla posizione organizzativa. A tal fine la somma complessiva messa a disposizione dall'Ente per le indennità di risultato viene divisa per la somma dei punteggi risultanti dalla graduazione delle singole posizioni organizzative, tale risultato viene moltiplicato per i singoli punteggi di graduazione ottenuti da ciascuna posizione organizzativa.

5. Il premio massimo così calcolato è suddiviso come segue:

60% da ripartire in base alla valutazione della performance organizzativa;

40% da ripartire in base alla valutazione della performance individuale;

6. L'erogazione del premio è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, sia organizzativa sia individuale, secondo quanto stabilito nella tabella che segue:

Punteggio ottenuto	Percentuale di erogazione del premio
0-70	0%
71-89	In misura proporzionale al punteggio raggiunto
90-94	94% del premio attribuibile
95-100	100% del premio attribuibile

7. La precedente tabella integra il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con deliberazione di G.M. n. 64 del 24.11.2020 e successive eventuali modifiche (cfr. art. 13 del SMVP Personale di categoria /livelli e art. 26 del SMVP Titolari di posizione organizzativa).

8. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano attribuiti a titolari di P.O., compresi gli incentivi per funzioni tecniche, la retribuzione di risultato subirà una riduzione nelle percentuali seguenti:

- compensi da € 0 e fino a € 1.000,00, riduzione dello 0%;

- compensi da € 1.000,01 e fino a € 5.000,00, riduzione del 20%;

- compensi da € 5.000,01 e fino a 10.000,00, riduzione del 50%;
- compensi da € 10.000,01 in poi, riduzione del 70%.

I relativi risparmi diventano economie di bilancio.

9. Per gli incarichi ad interim previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21/05/2018 alla P.O. incaricata nell'ambito della retribuzione di risultato spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione prevista per le P.O. oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale di cui sopra si applica anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL 2016/2018. Non costituisce attribuzione di incarico ad interim la sostituzione di altra P.O. temporaneamente assente.

CAPO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6

Salute e sicurezza sul lavoro e benessere organizzativo

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il medico competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici.
3. L'Amministrazione si impegna all'adozione delle misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche psicologico e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la sicurezza in applicazione della normativa vigente e a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione in materia di sicurezza, rischi e salute, che coinvolga tutto il personale, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione e all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 7

Reperibilità

1. In applicazione dell'articolo 24 del CCNL 2016/2018, l'ente ha istituito il servizio di pronta reperibilità (cfr. deliberazione di G.M. n. 42 del 7.8.2020) disciplinato da apposito regolamento che individua tipologie di intervento e servizi/aree interessate.
2. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,33 euro in giorno ferialo ed € 20,66 in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale.
3. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
4. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese.

Art. 8

Conciliazione vita lavoro - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli articoli 22 e 27 del CCNL 2016/2018 e dell'art. 7, comma 4, lett. p) dello stesso contratto, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità.
2. La fascia oraria di flessibilità in entrata ed in uscita, valida per tutti i dipendenti, prevede la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita:
 - di un'ora in relazione all'orario mattutino;
 - di mezz'ora in relazione all'orario pomeridiano;
3. Resta fermo l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile del Settore di appartenenza.

4. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità ulteriore rispetto a quella sopra individuata prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro da concordare con il Responsabile del Settore di appartenenza, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi.

5. Sia nelle ipotesi del comma 2 sia in quelle del comma 3 deve essere garantita la presenza in ufficio durante l'orario di ricevimento del pubblico. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

6. Qualunque articolazione oraria, deve rispettare quanto previsto dall'art. 26 del CCNL vigente rispetto alla pausa di almeno trenta minuti da effettuarsi obbligatoriamente qualora l'orario di lavoro ecceda le sei ore, fatte salve le eccezioni previste in caso di attività obbligatorie per legge.

7. Ulteriori forme di flessibilità potranno essere concesse previa richiesta del dipendente interessato al responsabile del settore di appartenenza e comunicate preventivamente al Responsabile dell'ufficio personale.

Art. 9

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 50 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 10

Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine l'Ente destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

3. La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto.

4. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

5. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

CAPO V

POLIZIA LOCALE

Art. 11

Indennità di servizio esterno

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 in Euro 1,50 (uno/50) al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore ad almeno la metà dell'orario di lavoro. La verifica delle ore di servizio esterne svolte è effettuata tramite verifica delle timbrature effettuate per "servizio esterno" dai dipendenti interessati.

3. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art 16 del presente CCDI.

4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti a cui sono correlate, per cui sono assoggettati alle decurtazioni previste in caso di assenze.

5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del Responsabile dell'Area all'interno della quale è incardinata la Polizia Locale che attesti l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti sulla base del riscontro delle timbrature.

CAPO VI

IL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Art. 12

Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3 e ss e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è stabilita con atto della Giunta comunale una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo.

Art. 13

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di ottobre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 10 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 14

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%.

2. La loro decorrenza è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione; possono essere effettuate in modo distinto per ognuna delle categorie presenti all'interno dell'ente e/o per ognuna delle articolazioni organizzative dello stesso.

3. Esse saranno disciplinate da specifica disposizione all'interno del contratto decentrato che prevede l'attivazione della procedura. Detta disposizione dovrà ispirarsi ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018.

CAPO VII

DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 15

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni che l'attività lavorativa svolta deve presentare perché vengano erogati i compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL del comparto funzioni locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale può essere sottoposto per lo svolgimento della propria attività lavorativa.
3. Tutte le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono pertanto in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area di riferimento.
6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per peculiari aspetti 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.
7. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è attestato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile del Settore.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza devono essere opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 16

Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, che svolgono attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori di importo annuo superiore a € 1.000.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in € 1,50.
3. Per attività disagiate si intendono quelle attività del tutto peculiari della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincidono con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Deve trattarsi pertanto di una condizione ravvisabile in un numero limitato di potenziali beneficiari.
4. Costituiscono ipotesi di attività disagiate le prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni avverse, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo lavoratore. L'attività deve

in ogni caso essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni

5. Per attività rischiose si intendono quelle che comportano:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisici.

6. I Responsabili di Settore attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 17

Indennità per specifiche responsabilità

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, che non sia titolare di posizioni organizzativa, si intendono gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo) che implicano specifiche responsabilità. Non sono riconosciuti ai fini della corresponsione dei compensi per specifiche responsabilità compiti o mansioni ordinariamente riconducibili al profilo posseduto dal dipendente in relazione al posto ricoperto né eventuali incarichi già remunerati in base a specifiche disposizioni di legge ma i soli incarichi aventi una certa complessità e contenuti significativi e qualificanti.

2. Non possono pertanto 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.

3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di altri operai (Capi Operai).	€ 200,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal responsabile di Settore per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse (ad esempio svolgimento di funzioni SUAPE)	€ 300,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Responsabile di P.O., nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale (escluse le funzioni già remunerate con compensi previsti da specifiche disposizioni di legge). 3) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.	Euro 600,00 se riferita allo svolgimento di 3 funzioni Euro 500,00 se riferita allo svolgimento di 2 funzioni Euro 400,00

4. L'atto di assegnazione della specifica responsabilità deve essere adottato dal Responsabile di Settore con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, e costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.

5. Le parti prendono atto che le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di queste indennità sono soggette a riduzione in sede di contratto decentrato economico annuale ove ciò si renda necessario per rispettare il limite minimo di risorse da destinare alla performance individuale così come indicato (cfr. art. 21, comma 2, del presente contratto).

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui sono assoggettati alle decurtazioni previste in caso di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

7. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Area corredata dagli atti formali – allegati o richiamati - di attribuzione di responsabilità.

Art. 18

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Le indennità previste dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 sono destinate a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, che non sia titolare di posizione organizzativa, a cui con atto formale dell'organo di governo o di gestione - a seconda delle competenze stabilite per legge - siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1 e dei relativi importi deve essere comunque effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata.

3. Il compenso è stabilito nella misura massima di € 350 annui lordi salvo diversa previsione pattuita in sede di stipula del contratto collettivo decentrato economico. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con il compenso di cui al precedente articolo; nel caso in cui un dipendente svolga funzioni previste sia dal presente articolo sia dal precedente si erogherà unicamente l'indennità più alta.

4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle disciplinate nel presente articolo potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500 annui lordi sul presupposto della diversità degli incarichi assegnati, per esempio afferenti a due Aree distinte.

5. Le parti prendono atto che le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di queste indennità sono soggette a riduzione in sede di contratto decentrato economico annuale ove ciò si renda necessario per rispettare il limite minimo di risorse da destinare alla performance individuale così come indicato (cfr. art. 21, comma 2, del presente contratto).

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenze che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

7. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Area corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

CAPO VIII

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 19

Criteria generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale (cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti). La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte degli organi preposti in base alle previsioni definite nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance vigente.

2. Il ciclo di gestione della performance è attuato annualmente con l'approvazione del Piano della performance e si conclude con la formalizzazione definitiva delle valutazioni individuali e con la validazione e approvazione della relazione della performance.

3. Nel piano sono esplicitati gli obiettivi strategici di sviluppo e di mantenimento che l'amministrazione intende perseguire e definisce gli indicatori e i valori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, dei responsabili di Posizione organizzativa e del personale non dirigente.

4. Il premio relativo è assegnato al personale non dirigente in base alla performance organizzativa e alla performance individuale.

Art. 20

Premio correlato alla performance

1. Le risorse destinate annualmente alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale nell'anno di riferimento e a ciascun dipendente assegnati, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. Le parti danno atto che restano fermi i coefficienti in ragione di categoria sinora utilizzati per il calcolo del premio attribuibile a ciascun dipendente.

3. Il premio massimo così calcolato per ciascun dipendente è suddiviso come segue
60% da ripartire in base alla valutazione della performance organizzativa;
40% da ripartire in base alla valutazione della performance individuale;

4. L'erogazione del premio è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, sia organizzativa sia individuale, a seguito di apposita valutazione da parte del competente Responsabile di Area secondo quanto stabilito nella tabella che segue:

Punteggio ottenuto	Percentuale di erogazione del premio
0-70	0%
71-89	In misura proporzionale al punteggio raggiunto
90-94	94% del premio attribuibile
95-100	100% del premio attribuibile

5. La precedente tabella integra il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con deliberazione di G.M. n. 64 del 24.11.2020 e successive eventuali modifiche (cfr. art. 13 del SMVP Personale di categoria /livelli e art. 26 del SMVP Titolari di posizione organizzativa).

6. Almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21.5.2018 - con esclusione delle lettere c) f) g) - è destinato al finanziamento della performance individuale.

7. Al fine della valutazione e del concorso all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 90 giorni effettivi nell'arco dell'anno solare. Sono escluse le assenze previste dalla normativa vigente in materia di tutela della maternità.

8. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno), il premio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 21

Maggiorazione del premio correlato alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale di cui al precedente articolo devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% - e comunque almeno una unità - del totale dei dipendenti che hanno raggiunto il punteggio più alto una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti di cui al precedente articolo. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

2. Le risorse destinate alla maggiorazione di cui al comma precedente sono contenute all'interno del budget destinato a remunerare i premi correlati alla performance individuale e devono essere calcolate dopo aver proceduto al calcolo "virtuale" del premio destinato a ciascun dipendente e sottratte prima di procedere al calcolo "effettivo" del premio spettante a ciascuno.

3. Si procederà pertanto nel seguente modo:

1° fase: calcolo dei premi di performance individuale attribuibili in base alle valutazioni ottenute da ciascun dipendente purché abbia superato la soglia dei 70/100;

2° fase: calcolo del premio medio di performance individuale attribuibile;

3° fase: calcolo del 30% del premio medio, moltiplicazione per il numero di aventi diritto alla maggiorazione e sottrazione della somma totale così ottenuta dal budget totale a disposizione per finanziare i premi di produttività;

4° fase: ricalcolo dei premi di performance individuale spettanti a ciascun dipendente che abbia superato la soglia dei 70/100 utilizzando il budget residuo.

Art. 22

Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

2. Tale compenso è ripartito tra il Responsabile del procedimento, cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spettano i restanti 3/4.

CAPO IX

NORME FINALI

Art. 23

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.