



COMUNE DI CASALETTO SPARTANO

Prov. di SALERNO

C.A.P. 84030 - Pec protocollo@pec.comune.casalettospartano.sa.it- e.mail.

protocollo@comune.casalettospartano.sa.it

Tel. 0973374285 -

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019 E PER L'UTILIZZAZIONE DEL FONDO DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2019

L'anno duemiladiciannove, addì DICIANNOVE del mese di dicembre, ha avuto luogo l'incontro tra le parti negoziali:

- D.ssa Germana D'ALASCIO - Segretario Generale - Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;

- Sig. Lucio MARSIGLIA Rappresentante UIL FPL
Rappresentante Sindacale Unitario;

- Dott. Miro Amatruda CISL -FP
- Dott. Giuseppe Russo U.I.L. - F.P.L.

Rappresentanti territoriali OO.SS. firmatarie CCNL

Premesso che:

- In data 20.11.2019 è stata sottoscritta la Preintesa di ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo -parte giuridico-normativa e per l'utilizzazione e ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo - annualità 2019-;
- Il Revisore dei Conti, con Parere del 20.11.2019 ha espresso parere favorevole sulla determina del responsabile del servizio finanziario di costituzione del Fondo e sull'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2019;
- La Giunta Comunale, con Deliberazione n. 115 del 30.11.2019 ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'Accordo;

Le parti negoziali sottoscrivono come di seguito l'Accordo Decentrato Integrativo DEFINITIVO e per l'utilizzazione del Fondo di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2019, ai sensi del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Fanno parte del presente Verbale:

- Accordo Decentrato Integrativo e disciplina utilizzo e ripartizione Fondo 2019;
- Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;
- Parere del Revisore dei Conti;
- Copia delibera di G.C. n. 115 del 30.11.2019;

Letto, approvato e sottoscritto

LE PARTI

CISL FP
UIL FPL
CA

Comune di Casaleto Spartano
Ufficio di Segreteria

IPOSTESI

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO NORMATIVO

CASALETO SPARTANO
CISCFP UdA
BSU CILCFPC
P

SOMMARIO

Titolo I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 - Campo di applicazione

Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Titolo II – Relazioni Sindacali

Art. 4 - Informazione

Art. 5 - Confronto

Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 7 - Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie

Art. 8 - Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure

Art. 9 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

Art.10 - Interpretazione autentica

Titolo III – Esercizio dei Diritti e delle Libertà Sindacali

Art. 11 - Diritto di assemblea

Art. 12 - Diritto di affissione

Titolo IV° - Criteri Generali della mobilità interna e tra sedi di lavoro

Art. 13 -Forme di mobilità interna e tra sedi di lavoro

Art. 14 - Mobilità straordinaria

Art. 15 - Mobilità Ordinaria

Art. 16 - Mobilità d'ufficio

Art. 17 - Mobilità a favore dei beneficiari della legge 104/92

Art. 18 - Mobilità tra sedi di lavoro

Titolo V° - Criteri per il conferimento delle mansioni superiori

Art. 19 - Norme generali per il conferimento di mansioni superiori

Art. 20 –Trattamento economico

Titolo VI° - Ordinamento Professionale

Art. 21 - Area delle Posizioni organizzative

Art. 22 - Conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa

Art. 23 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Art. 24 - Graduazione retribuzione di posizione e risultato

Art. 25 - Progressione economica all'interno della categoria

Art. 26 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

TITOLO VII° - Rapporto di Lavoro

Art. 27 - Orario di Lavoro

Art. 28 - Orario di lavoro straordinario

Art. 29 - Orario personale educativo asili nido

- Art. 30 - Sostituzione personale educativo asili nido
- Art. 31 - Massa vestiario
- Art. 32 - Turnazione
- Art. 33 - Reperibilità
- Art.34 - Orario Multiperiodale
- Art.35 - Pausa
- Art.36 - Orario di lavoro flessibile
- Art. 37 - Banca delle ore
- Art. 38 - Ferie, recupero festività soppresse e festività santo patrono
- Art.39 - Ferie e riposi solidali
- Art. 40 -Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi
- Art.41 - Congedi per le donne vittime di violenza
- Art.42 – Unioni civili
- Art.43 - Formazione del personale
- Art.44 - Accesso alla formazione del personale

TITOLO VIII° - Tipologie Flessibili del Rapporto di Lavoro

- Art. 45 - Trattamento economico –normativo del personale con contratto a tempo determinato ed indeterminato
- Art.46 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

TITOLO IX° - Sezione per la Polizia Locale

- Art..47 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 48 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 49 - Indennità di servizio esterno
- Art. 50 - Indennità di funzione

TITOLO X° - Responsabilità Disciplinare

- Art. 51 - Determinazione concordata della sanzione

TITOLO XI° -Trattamento Economico

- Art. 52 - Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione
- Art.53 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo
- Art.54- Indennità per specifiche responsabilità
- Art.55-Indennità condizione di lavoro
- Art.56-Performance organizzativa e individuale- differenziazione premio individuale
- Art.57-Messi notificatori
- Art.58 Uffici del Giudice di Pace
- Art. 59-Integrazione della disciplina della trasferta

TITOLO XII° -Trattamento Economico

- Art.60-Welfare integrativo
- Art.61-Previdenza complementare

Art.62-Smart-working/Telelavoro
Art.63-Salute e sicurezza
Art.64-Comitato Unico di Garanzia

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:
 - a) D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, e successive modifiche e integrazioni;
 - b) Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
 - c) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
 - d) Le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente del Comune di CASALETTO SPARTANO, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente- spesa personale a tempo determinato.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo **1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2020**, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
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, o P.E.C., almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze decreti sindacali e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi o anche dalla RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n.165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- l) gli andamenti occupazionali;

(omissis)

Art. 6

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. Tale organismo viene istituito negli Enti con oltre 300 dipendenti, per cui non se ne prevede la regolamentazione nel presente contratto decentrato.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 - 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono individuati dall'Organo Esecutivo con proprio atto, con il quale vengono assegnate alla Delegazione di parte pubblica le direttive e gli indirizzi per la conduzione delle trattative e la definizione

dell'accordo.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (art. 68 C.C.N.L.);
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies C.C.N.L.);
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità (art. 24, comma 1, C.C.N.L.);
- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione del limite di 6 turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ove istituita;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale (art. 25, comma 2, C.C.N.L.);
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei

- mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 38 del C.C.N.L. 14.09.2000);
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia Locale, nonché i criteri per la sua erogazione (art. 56 sexies C.C.N.L.);
 - x) la definizione degli incentivi economici per attività ulteriori al di fuori del calendario scolastico;
 - y) l'individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni, di cui all'art. 23, comma 8, C.C.N.L.
5. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale **entro il mese di aprile**.
2. Le parti, ogni anno o con periodicità stabilita, ovvero all'occorrenza, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui al precedente art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al successivo art. 9, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla

successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90giorni.

3. Sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), x), y) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. 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 controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art. 9

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, 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.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dal precedente articolo 8, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018 allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 10

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la

cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto esostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva, sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO III ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art. 11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 04.12.2017 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 10 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. 4 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. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero 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 dei Settori di appartenenza e comunicate all'Ufficio 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

individuata nella sede principale dell'Ente. 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. Questo tempo di percorso è considerato attività lavorativa.

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 in caso di sciopero e disciplinate nell'Ente.

Art. 12

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU e i soggetti di cui all'art. 3, comma 1, lettere da b) ad e) del CCNQ 04.12.2017 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. L'Amministrazione dichiara sin d'ora di porre a disposizione uno spazio per le affissioni per tutto il personale dipendente, ribadendo l'invito alla RSU, unitariamente intesa, a presceglgerlo e informarne gli interessati.
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. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo. Si dichiara che gli indirizzi di pec delle parti contrattuali sono già reciprocamente noti, per aver già attivato da tempo questo canale di comunicazione via pec. La parte pubblica notifica formalmente la propria pec come segue: protocollo@pec.comune.casalettospartano.sa.it

TITOLO IV

CRITERI GENERALI MOBILITA' INTERNAE TRA SEDI DI LAVORO

Art. 13

Forme di mobilità interna e tra sedi di lavoro

1. La mobilità interna e tra sedi di lavoro è finalizzata:
 - a) Alla valorizzazione dell'impiego del personale al fine di raggiungere l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane per un migliore ed efficace funzionamento dei servizi;

- b) Alla flessibilità degli organici al fine di adeguare le strutture agli obiettivi indicati dall'Amministrazione;
- c) Alla valorizzazione della professionalità del personale in relazione al profilo professionale posseduto ed alle necessità dell'Ente.

Può avvenire:

- 1. Per Mobilità straordinaria, a fronte di eccezionali esigenze e non prevedibili;
 - 2. Per mobilità ordinaria;
 - 3. Per mobilità d'ufficio;
 - 4. Per mobilità a favore di beneficiari della L.104/92;
 - 5. Per mobilità tra sedi di lavoro.
2. La ricerca di soluzioni innovative volte a rendere la mobilità del soggetto e/o della competenza più accessibile ed utilmente fruibile rientra tra gli obiettivi prioritari dell'Amministrazione.

Art. 14

Mobilità straordinaria

- 1. La mobilità straordinaria viene disposta per esigenze eccezionali e non prevedibili, ovverosia per tutte quelle necessità, provocate anche da eventi di natura calamitosa, per far fronte alle quali l'Amministrazione deve poter contare su competenze specifiche presenti all'interno dell'Ente. Essa ha carattere provvisorio essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e comunque non può superare il limite massimo di trenta giorni salvo consenso del dipendente.
- 2. Il Responsabile del Settore interessato individua le competenze specifiche di cui necessita per far fronte alle esigenze di cui al comma 1 in primo luogo all'interno del proprio Settore e ne dispone la mobilità.
- 3. In mancanza delle competenze necessarie all'interno del Settore, il Responsabile inoltra richiesta di mobilità al Segretario Comunale. Questi, previo confronto con i responsabili di Settore (conferenza di servizio), predispone un elenco dei nominativi dei dipendenti in possesso delle competenze necessarie dandone comunicazione agli stessi. Il personale inserito in questo elenco può manifestare il proprio assenso alla mobilità. In tal caso la mobilità viene disposta con provvedimento del Segretario Comunale.

Art. 15

Mobilità ordinaria/volontaria

- 1. La mobilità ordinaria precede l'istituto del Comando e/o Distacco e l'attivazione delle procedure concorsuali.
- 2. In caso di posti di nuova istituzione o resisi vacanti a vario titolo, prima di procedere alla loro copertura dall'esterno, l'Amministrazione Comunale effettuerà

una verifica tra il personale dipendente in possesso della stessa qualifica funzionale e dei titoli per il posto in questione, di eventuali situazioni di disponibilità alla copertura della stessa.

3. Qualora vi fossero più istanze per lo stesso posto si attiverà una procedura di valutazione basata sui seguenti criteri:
 1. Anzianità di servizio, differenziata per le ipotesi:
 - nella stessa categoria e nello stesso profilo professionale;
 - nella stessa categoria e in diverso profilo professionale;
 2. Titoli culturali da considerare in relazione alla pertinenza del posto da ricoprire.
4. In caso di parità di punteggio tra più lavoratori si applicano le regole previste per l'accesso al pubblico impiego;
5. Il personale beneficiario dell'art.3 della Legge 104/92 ha precedenza nella formulazione della graduatoria.
6. La mobilità che comporti cambiamenti nella tipologia di prestazione professionale richiesta, deve essere accompagnata da una adeguata formazione.
7. La mobilità volontaria si attiva con precedenza rispetto alla mobilità d'ufficio.

Art. 16

Mobilità d' Ufficio

1. La mobilità d'ufficio è disposta, in alternativa a quella ordinaria, per ricoprire posti resisi vacanti per dimissioni o quiescenza, per cause straordinarie od altre cause riconducibili ad una diversa organizzazione e/o modificazione e /o esigenze dei servizi.
2. La mobilità d'ufficio si attiva in caso di assenza di personale disponibile alla mobilità volontaria.
3. La mobilità d'ufficio può avvenire:
 - a) All'interno del Settore nella stessa sede lavorativa;
 - b) All'interno del Settore in diversa sede lavorativa;
 - c) Tra diversi Settori con lo stesso profilo professionale;
 - d) Nello stesso Settore e/o tra Settori diversi, con modifica del profilo professionale compatibilmente con le disponibilità di organico.
4. La mobilità è disposta:
 - Dal Responsabile del Settore, relativamente ai punti a) e b);
 - Dal Segretario Generale, relativamente al punto c), sentiti i Responsabili dei Servizi interessati;
 - Dalla Giunta Municipale, con apposita deliberazione quale atto di macro-organizzazione, relativamente al punto d).
5. In caso di contestazione sul provvedimento adottato, il dipendente interessato può presentare ricorso, facendosi assistere da un proprio rappresentante sindacale.

Art. 17

Mobilità a favore dei beneficiari della legge 104/92

1. Per usufruire delle precedenzae previste dal precedente articolato, i dipendenti, purché unici beneficiari della L.104/92, sono tenuti a presentare istanza corredata da apposita certificazione rilasciata dalla Commissione Medica che attesta lo stato di una "situazione di gravità". Trattasi di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/92 e si riferisce espressamente ai figli disabili in condizioni di disabilità, al coniuge disabile e per assistenza al genitore disabile da parte del figlio referente unico.
2. A seguito di richiesta di mobilità per i detti motivi, il dipendente segnala il posto vacante del Settore che vuole raggiungere e l'istanza viene accolta a condizione che il profilo di appartenenza del dipendente sia compatibile con quelli operanti nel Settore prescelto.
3. In ogni caso l'Amministrazione si impegna a prestare particolare attenzione alle richieste provenienti dai dipendenti beneficiari della L.104/92 al fine di cercare di dare soddisfazione alle esigenze dagli stessi manifestate.

Art. 18

Mobilità tra sedi di lavoro

1. La mobilità tra sedi di lavoro è disposta per ricoprire posti resisi vacanti per dimissioni o quiescenza, per cause straordinarie od altre cause riconducibili ad una diversa organizzazione e/o modificazione e/o esigenze dei servizi.
2. La mobilità tra sedi di lavoro si attiva anche in caso di assenza di personale disponibile alla mobilità volontaria ed è disposta dal Direttore/Segretario Generale, sentiti i Responsabili dei Settori.
3. Al personale cui verrà applicato il presente istituto contrattuale, sarà riconosciuta la misura massima dell'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 54 del presente CCDI, nonché potrà essere riconosciuto rimborso spese secondo le vigenti normative di riferimento, per sedi di lavoro fuori dal territorio comunale di residenza. Altresì sarà elemento di valutazione ai fini della valutazione della performance.
4. In caso di contestazione sul provvedimento adottato, il dipendente interessato può presentare ricorso, facendosi assistere da un proprio rappresentante sindacale.

TITOLO V CRITERI PER IL CONFERIMENTO DELLE MANSIONI SUPERIORI

Art. 19

Norme generali per il conferimento delle mansioni superiori

1. Il conferimento di mansioni superiori può riguardare solo il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Il conferimento di mansioni superiori può avvenire solo a seguito di certificazione della maggiore spesa.
3. Competente al conferimento delle mansioni superiori è il Responsabile del Settore

interessato, ovvero, il Segretario Generale, tenendo conto dei provvedimenti adottati dall'Amministrazione in merito alla gestione delle risorse umane.

4. Prima di disporre il conferimento di mansioni superiori il Responsabile competente (Segretario Generale) deve verificare se sia possibile il ricorso a soluzioni alternative soprattutto in relazione a quanto disposto dal comma 5 del presente articolo.
5. Se la verifica di cui al comma 4 dà esito negativo, fermo restando il rigoroso rispetto delle vigenti disposizioni, il Responsabile competente dispone, con provvedimento motivato, il conferimento delle mansioni superiori, esplicitando le cause che hanno reso necessario procedere all'assegnazione di mansioni superiori.
6. La disciplina del conferimento delle mansioni superiori è prevista dall'art.52 del d.lgs.165/2001 e dall'art.8 del CCNL14.9.2000.
7. In deroga a quanto previsto dall'art.2103 del codice civile, l'esercizio temporaneo di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse, né il diritto ad avanzamento automatico nell'inquadramento giuridico/professionale del lavoratore.

Art. 20

Trattamento economico

1. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

TITOLO VI ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 21

Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella

categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.13 CCNL Funzioni Locali.

Art. 22

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti con provvedimento del Sindaco e per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Si richiamano per la competenza e le attribuzioni gli articoli 50/comma 10, 107 e 109 del D. Lg.vo n. 267/2000.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto del successivo articolo 23; la valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 23 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
6. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 del CCNL del 21.05.2018.
7. In deroga a quanto previsto dall'art.13 comma 2° CCNL, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Possono avvalersi della particolare facoltà, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia

giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente precedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi, **con esclusione** di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.

Art. 23

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di €16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, per la categoria D e da €3.000,00 a € 9.500,00 per la categoria C, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi dell'articolo 7.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito dal successivo articolo 24.
5. Tenuto conto degli effetti del blocco della dinamica di spesa per il salario accessorio prodotti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, la modifica temporanea nella nomina dei Responsabili di Settore, attributari di P.O. non comporta una riduzione del relativo tetto di spesa, fino alla concorrenza massima di quello previsto dall'art. 23, comma 2 del citato Decreto Legislativo.

Art. 24

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. I criteri di graduazione della retribuzione di posizione sono stati definiti previo confronto con la parte sindacale, a seguito di proposta dell'Ente.
2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato, non sarà inferiore al 15% del totale delle risorse a disposizione.
3. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente applicherà le procedure previste nell'ambito del sistema valutazione permanente della performance vigente.
4. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà, nell'ambito

della retribuzione di risultato, un ulteriore importo del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Art. 25

Progressione economica all'interno della categoria

1. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
 - a. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o dalla posizione di accesso infra categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - Per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - Per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - Per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - Per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c. Con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
 - d. La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art.5 del CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 16 del C.C.N.L. del 21.05.2018 e dei criteri di valutazione di cui alle "Linee Guida" che l'amministrazione approva con proprio atto, sulla base dei criteri indicati nella presente contrattazione decentrata;
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nei seguenti modi:
 - a. Per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione della qualità delle prestazioni individuali ed ai risultati ottenuti, ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni economiche nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
 - b. Per i passaggi dalla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base alla valutazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale e ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi innovativi e di riorganizzazione;
 - c. Per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza

indicati che tengano conto del:

- Diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 e dell'art. 16 del C.C.N.L. del 21.05.2018, e del C.C.N.L. 21.05.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione **un'anzianità di servizio di ventiquattro** mesi nella posizione economica iniziale di appartenenza per il personale in servizio a tempo indeterminato. Le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo orizzontale avvengono, di norma, con cadenza annuale ed hanno efficacia per quella determinata selezione;
- La progressione economica è attribuita al contingente di dipendenti che hanno conseguito **nel triennio antecedente** all'attivazione delle progressioni il punteggio (relativo alla **performance individuale** [desumibile dalla scheda di valutazione del sistema di valutazione permanente]) più alto all'interno della categoria di appartenenza, con il riconoscimento del beneficio economico dalla data del 1° gennaio dell'anno in cui interviene la contrattazione se la stessa è tenuta entro il mese di aprile. In mancanza, dal primo giorno del mese successivo a quello di approvazione della graduatoria;
- Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata oltre sei mesi, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza. Vengono ammessi alla selezione i dipendenti che abbiano conseguito una **valutazione media nel triennio almeno del 60%** del massimo del punteggio attribuibile per la valutazione individuale (scheda per la valutazione della performance per il personale con P.O. e scheda per la valutazione degli altri dipendenti);
- Le risorse di Fondo destinate alla progressione orizzontale **–nel limite dell'importo fisso e inderogabile che l'amministrazione assegna al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in sede di Atto di Indirizzo-** possono offrire la possibilità di progressione economica, a

salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente, ad un numero di dipendenti per ciascuna categoria, individuato nella percentuale di seguito indicata, con **arrotondamento all'unità superiore, in caso di decimali**:

Categorie	Percentuale
A	-----
B	-----
C	-----
D	-----

- L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una **valutazione minima almeno del 70% del punteggio massimo attribuibile** per l'insieme dei fattori di valutazione previsti nell'apposita scheda che l'Ente approva nell'ambito delle "Linee Guida" per le progressioni economiche, in conformità ai criteri fissati nella presente contrattazione decentrata
 - A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età;
4. La metodologia di valutazione:
- Le valutazioni sono effettuate dal Segretario Generale per le P.O. e per il restante personale dalle P.O. di riferimento, in sede di Conferenza di servizio dei Responsabili;
5. Per il corrente anno 2019, si rinvia all'Atto di indirizzo che la Giunta Comunale rivolge al Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica e la somma da destinare alle progressioni economiche è fissata in € =====e costituisce limite massimo ed inderogabile per le progressioni da attuare, anche in numero eventualmente inferiore rispetto alla percentuale del numero dei dipendenti ammessi.

Art. 26

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 22, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) omissis;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi 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;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett.b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

TITOLO VII RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su **cinque giorni**, fatti salvi i servizi che avranno la seguente articolazione:
 - a) Servizio di Polizia Locale:
dal lunedì al sabato
 - b) Servizi Tecnici -operai:
dal lunedì al sabato
2. 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.

3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare di sei mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 5.
5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27 CCNL Funzioni Locali;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. all'art. 23 CCNL Funzioni Locali;
 - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. all'art. 25 CCNL Funzioni Locali.
6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 5, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
8. Per i servizi turnati va predisposto un calendario mensile defalcando dal debito orario contrattuale, come per legge, i festivi infrasettemanali.

Art. 28

Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di febbraio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario, provvede all'assegnazione delle risorse ai Responsabili di Settore che, in sede di Conferenza di servizio, le ripartiscono tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 30 aprile e il 30 novembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per Settori, indicando le ore liquidate e le ore eventualmente recuperate. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una

progressiva e stabile riduzione.

4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario costituiscono risparmi e vengono acquisiti alle risorse di bilancio.
6. Si definisce in **€0,00** l'importo annuo destinato a compensare il **lavoro straordinario**, per esigenze eccezionali debitamente documentate e autorizzate e in relazione all'attività relative ai servizi essenziali. In sede di conferenza dei Responsabili di Settore l'importo complessivo eventualmente disponibile sarà ripartito in relazione alle esigenze dei servizi essenziali e assistenza agli organi collegiali.
7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, destinate in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, Art.56 ter CCNL Funzioni Locali,etc.).

Art. 29

Orario personale educativo asili nido Disciplina
(omissis)

Art.30

Sostituzioni personale educativo asili nido
(omissis)

Art.31

Massa vestiaria

1. L'Amministrazione si impegna a fornire, ove possibile, periodicamente, la massa vestiaria (Estiva – Invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i., alla Polizia Locale, ai dipendenti di categoria operaia.
2. I Responsabili di Settore, nella qualità di datori di lavoro, cureranno che le divise siano conformi alle caratteristiche del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i., ed alle norme sanitarie.

Art. 32

Turnazioni

1. Per la disciplina delle turnazioni si fa riferimento all'art. 23 del C.C.N.L. del 21.05.2018.

2. Il personale deve essere informato almeno tre giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del C.C.N.L. può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
5. Viene applicata la disciplina delle **turnazioni**, al personale di Polizia Locale, ove e se applicabile, in relazione alla dotazione organica ed al personale in servizio.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo art. 56 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 33

Reperibilità

1. L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art.24 del CCNL 21.05.2018, è:
 - a) Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate nell'ambito dei seguenti Settori, riferite a servizi essenziali non programmabili e non differibili:

Area d'attività	n. Addetti	
Polizia Locale	0	-----
Stato Civile	0	-----
TOTALE	0	-----

- b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
- d) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- e) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario;
- f) L'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità;

2. Le parti concordano sin d'ora che, qualora un dipendente interessato alla reperibilità presti disponibilità ad elevare a n. 9 le reperibilità nel corso del mese, la misura dell'indennità per quel determinato mese viene quantificata in €. 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. C) del comma precedente. L'indennità viene raddoppiata nell'ipotesi di cui al precedente comma 1 lett. B) –reperibilità in giorno festivo-.
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo art. 56 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 34

Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. 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, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 35

Pausa/Servizio sostitutivo mensa

L'amministrazione si riserva di regolamentare la disciplina del servizio di mensa aziendale/servizio sostitutivo.

Art.36

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale dell'Ente, compatibilmente con le esigenze dell'ufficio, beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di mezz'ora. Sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, e fermo restando che il recupero avvenga di norma nell'ambito della medesima giornata, deve essere recuperato nella settimana di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di

recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare il monte ferie.

3. 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 C.C.N.L. 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
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art.37

Banca delle ore

1. Le parti concordano che non viene regolamentato l'istituto della banca delle ore, riservandosi, qualora ne sorga l'esigenza, di aprire un tavolo di contrattazione dedicato.

Art. 38

Ferie, e festività santo patrono

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 28 del C.C.N.L. del 21.05.2018, i turni di ferie sono predisposti dal responsabile del Settore, nel rispetto delle indicazioni fornite dai dipendenti nelle relative domande, compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Ai fini di cui al comma precedente, entro il mese di **Aprile** di ciascun anno, ogni dipendente presenterà al suddetto responsabile del Settore il periodo durante il quale intende fruire delle ferie relativamente all'arco temporale 1/6 –30/9.
3. Entro e non oltre il mese di **Maggio** dello stesso anno, è predisposto, a cura del responsabile del Settore, il piano ferie.
4. Eventuali variazioni tra le richieste avanzate dal dipendente e i turni effettivamente predisposti, e la non concessione per esigenze di servizio, dovranno avvenire con criterio di rotazione, nel senso che coloro che subiranno le variazioni avranno diritto di scelta nell'anno successivo.
5. Il dipendente a cui viene comunicata la variazione del periodo di ferie richiesto o la non concessione per esigenze di servizio, fermo restando il diritto di scelta nell'anno successivo, conserva la facoltà di modificare la richiesta che dovrà essere ripresentata entro 15 gg. dalla comunicazione. La richiesta sarà accolta compatibilmente con le esigenze di servizio.

6. Il provvedimento di variazione delle richieste e quello di non concessione delle ferie per esigenze di servizio, deve essere particolarmente motivato.
7. La domanda per la fruizione delle ferie nell'arco temporale 1/1 – 31/5 e 1/10 – 31/12 è presentata, di norma, almeno 3 giorni prima della decorrenza delle stesse e si intende accolta qualora non abbia ricevuto risposta entro il giorno successivo alla sua protocollazione.
8. Qualora entro il mese di **Ottobre** il dipendente non abbia fatto richiesta di usufruire delle ferie dell'anno in corso, il Responsabile del Settore, provvederà a fissare d'ufficio il periodo di fruizione delle stesse entro il 31 dicembre. Tale termine potrà essere prorogato solo per motivate esigenze di servizio.
9. La gestione complessiva del presente articolo è coordinata dal Segretario Generale, che si avvale della conferenza dei Responsabili di Settore.
10. Per quanto attiene la festività del santo patrono si applicano le disposizioni dell'art. 28 del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Art. 39

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) Le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) Le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art.28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei

- giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
 8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 del C.C.N.L. del 21.05.2018 e degli eventuali riposi compensativi, ove ricorrano.
 9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
 10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 40

Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:
 - Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - Lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;
 - 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
 - Per particolari motivi personali o familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio, secondo quanto previsto dall'art. 32 del C.C.N.L. del 21.05.2018, al dipendente possono essere concesse n. 18 ore di permesso retribuito nell'anno. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore.
 - Tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (occorre una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)

- Permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art.1 della legge 13 luglio 1967 n.584 come sostituito dall'art.13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso).
2. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali **permessi – brevi**- non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal Responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione ovvero delle ferie)
 3. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di **18 ore annuali**, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. Tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di computo e sono sottoposti al medesimo regime economico, qualora siano fruiti a giorno. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari.
 4. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di

esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

5. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.
6. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione-permessi retribuiti, nell'ammisura massima individuale di **150 ore** per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno - **diritto allo studio**-. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali).

Art. 41

Congedi per le donne vittime di violenza

1. Le parti, per la regolamentazione del presente istituto, si richiamano integralmente all'art. 34 del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Art. 42

Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 43

Formazione e aggiornamento del personale

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, il Comune di Casaleto Spartano assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - Valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
 - Assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - Garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - Favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
4. L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.
5. L'Ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale, ove ne ricorrano le condizioni, un importo complessivo non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente Contratto Integrativo, che comunque sin d'ora si quantifica in **€ 400,00**. La formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:
 - Interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Responsabile di Settore, gratuiti o con risorse appositamente destinate;
 - Interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti

gestionali e organizzativi voluti dal legislatore, con gestione diretta dei Responsabili di Settore/Segretario Generale.

6. Dovranno inoltre essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano:
 - Attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Responsabile di Settore tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell'Ente e nel Settore di riferimento. Il Responsabile chiamato ad esprimere il parere sull'avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, dovrà obbligatoriamente raccogliere il parere non vincolante del tutor che ha seguito il nuovo assunto. Lo stesso percorso formativo di cui al comma precedente dovrà essere previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale.
7. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali

Art. 44

Accesso alla formazione del personale

1. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate al precedente articolo, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire agli uffici di maggiore attività di front office, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
- Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;

- Favorire una specifica attività di formazione per l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ex art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 secondo il Regolamento vigente presso il Comune;
 - Favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.
2. La conferenza dei Responsabili dei Settori definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.
 3. Il Responsabile del Personale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa. Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.
 4. Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti, con l'indicazione delle qualifiche e delle professionalità coinvolte.
 5. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzati dall'ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
 6. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente ed il vigente Regolamento del Comune. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti articoli, qualora abbiano apportato accrescimento in conoscenze e/o competenze attestata con superamento di esami/questionari –frequenza con profitto- e non attinenti ai corsi obbligatori in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.

TITOLO VIII TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 45

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, 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. 46

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, fino ad un ulteriore 10% della dotazione organica complessiva.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 4.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 dell'art. 53 del C.C.N.L. del 21.05.2018, oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs.n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
6. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in

organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

TITOLO IX SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 47

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3 bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.
5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 48

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. In applicazione dell'art. 56-quater del CCNL del 21.05.2018, 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 ed in misura non inferiore al 50% sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle finalità individuate in relazione alle esigenze di volta in volta emergenti, ivi comprese assunzioni a tempo determinato per esigenze stagionale ed eventualmente anche per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e

stradale.

Art.49

Indennità di servizio esterno

1. In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, secondo quanto previsto dall'articolo di riferimento.
2. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno di cui al comma che precede è destinata una quota del fondo delle risorse decentrate disponibili, come depurate dalle indennità di comparto e dalle altre somme destinate stabilmente a compensare le progressioni già attuate ed altri istituti cristallizzati nell'ambito del fondo stesso.
3. L'indennità di cui al comma 1 compete al personale della **polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno** avente le caratteristiche indicate, nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per **almeno il 70% dell'orario** lavorativo giornaliero ed è assegnabile in presenza di almeno due unità.
5. L'indennità di cui al presente articolo è quantificata, in via sperimentale, **in € 1,00 (uno)** per ogni giornata di servizio svolto all'esterno, per come precisato nei precedenti commi ed è a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.67 del C.C.N.L. del 21.05.2018. Tale somma è quantificata in complessivi **€ 100,00**, per il 2019, mentre per l'anno successivo se ne differisce la quantificazione alla prossima contrattazione integrativa.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
7. La corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo è subordinata a conforme attestazione del Responsabile del Settore in cui è incardinato il dipendente.
8. L'indennità:
 - a) E' cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.23, comma 5 del C.C.N.L. 21.05.2018 – turnazioni-;
 - b) E' cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
 - c) E' cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, di cui al successivo art. 56;
 - d) Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 bis del C.C.N.L. del 21.05.2018 (Indennità condizioni di lavoro);
9. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i

primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008.

10. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 D.L. n. 112/2008. In caso di assenza per motivi di cui al presente comma e di astensione per maternità, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
11. La presente disciplina trova applicazione, quindi, dall'anno di attuazione del presente accordo.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo art. 56 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 50

Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una **indennità di funzione** per compensare le responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito dell'Area.
2. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente alla polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del C.C.N.L. del 21.05.2018 è destinata, per il 2019, la somma complessiva di **€ 0,00**.
3. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali ed è quantificata fino ad un massimo di € 2.500,00.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del C.C.N.L. del 21.05.2018, al quale si fa rinvio per quanto non disposto nel presente titolo ed in quanto applicabile.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018;

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 D.L. n. 112/2008. In caso di assenza per motivi di cui al presente comma e di astensione per maternità, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. La presente disciplina trova applicazione dal primo giorno del mese successivo alla stipula definitiva del presente CCDI.
9. Gli importi 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 contratto di lavoro.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), rappresentano economie per l'Amministrazione.

TITOLO X RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 51

Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare del Comune di Casaleto Spartano e il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare, fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. Per quanto concerne le modalità, il procedimento, i termini e la regolamentazione delle fasi della determinazione concordata della sanzione disciplinare, le parti fanno integrale rinvio all'art. 63 del C.C.N.L. del 21.05.2018.

TITOLO XI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 52

Fondo risorse decentrate - componenti di costituzione

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle performance per i dipendenti a tempo indeterminato, secondo le modalità definite dall'art. 67 del C.C.N.L. del 21.05.2018 "Fondo risorse

decentrate” a decorrere dall’anno 2018, sono costituite da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall’art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all’anno 2017, come certificate dal Revisore unico, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all’art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell’unico importo consolidato **al netto** di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L’importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

2. L’importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall’anno 2019;

b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all’art. 64 C.C.N.L. 21.05.2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;

c) dell’importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l’importo confluisce stabilmente nel Fondo dell’anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d’anno;

~~d) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell’ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell’ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l’art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017;~~

~~e) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziato;~~

~~f) delle risorse stanziato dagli enti ai sensi del comma 5, lett.a) del C.C.N.L. del 21.05.2018.~~

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

~~a) delle 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;~~

~~b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell’art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n.98;~~

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

~~d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;~~

~~e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;~~

~~f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;~~

~~h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;~~

~~i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).~~

4. Per l'anno 2019 l'Ente, con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, ha quantificato in complessivi **€ 21.643,36 (oltre € 179,75 residuo fondo 2018)** il Fondo per le risorse decentrate -parte stabile- e le politiche di sviluppo, così come di seguito indicato:

Risorse decentrate stabili e variabili ex art. 31 e 32 CCNL del 22 gennaio 2004 - "DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE" – COSTITUZIONE FONDO ANNO 2019 risultano suddivise in:

A. RISORSE STABILI, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;

B. RISORSE VARIABILI, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;

La disciplina specifica delle diverse voci che alimentano il predetto Fondo è fornita dall'art. 15 del CCNL. 1° aprile 1999;

Le predette norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni dei diversi CCNL che sono stati successivamente sottoscritti (art. 4 CCNL del 09.05.2006, art. 8 CCNL del 11.04.2008 e art. 4 CCNL del 31.07.2009).

Soddisfatto quanto normato dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".

Preso atto che, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017, **anche per l'anno 2019**, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello **dell'anno 2016**, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, senza alcuna verifica da effettuare

sulla riduzione del personale in servizio. Le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010 e art. 1, comma 236 della legge 208/2015, si intendono consolidate ai fini del vigente rispetto del limite anno 2016 il cui trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2019.

Riassunto il quadro attuale di rispetto del tetto di riferimento del salario accessorio 2016, al fine di verificare i limiti per l'anno 2019:

FONDO RISORSE DECENTRATE FONDO STABILE Costituito ex art.67 comma 1° e 2° (FONDO A) (tutto incluso nel limite art.23 comma2°)		Anno 2019
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART.67 comma 1° CCNL 2016-18)		20.245,45
RIDITERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (ART.67 comma 2° lettera b) CCNL 2016-2018) (Ex Dichiarazione Congiunta n.14 CCNL 2002 – 05 N.1 CCNL 2008-09)		732,31
INCREMENTO € 83,20 pro capite dipendenti al 31.12.2015 (ART.67 comma 2° lettera a) CCNL 2016-2018)		665,60
RIA e ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (Quota Annuata ART.67 comma 2° lettera c) CCNL 2016-2018) (Ex art.4 comma 2° CCNL 2001-2001)		0
RISPARMI EX ART.2 C. 3° D.LGS 165/2001 (ART.67 comma 2° lettera d) CCNL 2016-2018)		0
QUOTA ANNUA INCREMENTO PER PROCESSI DECEDENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI (ART.67 comma 2° lettera e) CCNL 2016-2018) (Ex art.15 comma 1° LETTERA I) CCNL 1998-2001)		0
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILE STRAORDINARIO (ART.67 comma 2° lettera g) CCNL 2016-2018) (Ex art.14 comma 1°CCNL 1998-2001)		0
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART.67 comma 2° lettera h) CCNL 2016-2018) (Ex art.14 comma 5° CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		0
DECURTAZIONE CONSOLIDATA (Anni 2011-2014) (PARTE SECONDA ART. 9 COMMA 2-BIS D.L. 78/2010)		0
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI		21.643,36
TOTALE RISORSE STABILI (AL NETTO DELLE DECURTAZIONI)		21.643,36
FONDO RISORSE DECENTRATE FONDO VARIABILE Costituito ex art.67 comma 3° Risorse variabili non soggette al limite (FONDO B)		Anno 2019
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE (ART.67 comma 3° lettera a) CCNL 2016-2018) (ART. 43 L. 449/1997- ART. 15, C.1 lett. D) CCNL 1998-2001)		0
RISPARMI CONSEGUITE CERTIFICATE DERIVANTI DAI PIANI DIRAZIONALIZZAZIONE (ART.67 C. 3° lettera b) CCNL 2016-2018) (EX ART. 16 COMMI 4° E 5° D.L. 98/2011)		0
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART.67 C. 3° lettera c) CCNL 2016-2018) (EX ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		0

RIA e ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (Quota Annuale ART.67 C. 3° lettera d) CCNL 2016-2018) (Ex art.4 Comma 2° CCNL 2001-2001)		0
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART.67 comma 3°lett. f) CCNL 2016-2018)		0
INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997 (ART.67 comma 3° lett. h) CCNL 2016-2018) (ex art. 15, comma 2, CCNL 1998-2001)		0
OBIETTIVI DELL'ENTE, ANCHE DI MANTENIMENTO, DEFINITI NEL PIANO DELLE PERFORMANCE (ART.67 comma 3° lett. i) CCNL 2016-2018) (ex art. 15, comma 2, CCNL 1998-2001)		0
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI (ART.67 comma 3° lett. k) CCNL 2016-2018)		0
TOTALE RISORSE VARIABILI NON soggette a limite		0
TOTALE RISORSE ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2° DLGS 78/2017		
FONDO A (FONDO STABILE TUTTO INCLUSO NEL LIMITE)		21.643,36
FONDO B (RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE)		0
TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO		
TOTALE GENERALE		21.643,36
RESIDUO FONDO ANNO 2018		179,75
TOTALE COMPLESSIVO		21.823,11

CCNL 01/04/1999 art. 14 (lavoro straordinario) € 0,00

Art. 53

Fondo risorse decentrate - elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;

- b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 (disagio, rischio, maneggio valori);
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 (attività prestata in giorno festivo);
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL del 21.05.2018;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater del CCNL del 21.05.2018;
 - g) compensi per indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. del 21.05.2018;
 - h) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL del 21.05.2018 (compensi ISTAT);
 - ~~i) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16-18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;~~
 - j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. Le misure delle indennità relative alle condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, di servizio esterno e di funzione, verranno proporzionalmente ridotte ove il fondo dedicato risulti insufficiente per applicare la misura intera.

Art. 54

Indennità condizioni di lavoro

1. In applicazione dell'art. 70-bis, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in esecuzione:
 - a) Dell'Allegato B al D.P.R. 347 del 25.06.1983, degli artt. 37 del CCNL del 14.09.2000 e 41 del CCNL 22.01.2004, relativamente all'indennità di rischio;
 - b) Dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, relativamente all'indennità di maneggio valori;
 - c) Dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. relativamente all'indennità per attività disagiate.

si stabilisce di corrispondere al personale avente titolo una **“indennità condizioni di lavoro”** destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a)disagiate –si intende per tale, l'attività particolarmente disagiata e scomoda. Tale disagio può essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni di lavoro normalmente diverse o di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente, senza che questo dia luogo ad

altre specifiche indennità (es. indennità di rischio).

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute –si intende per tale l'attività lavorativa che comporti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute ed integrità personale del lavoratore:

(Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico; Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico; Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme; Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti; Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni; Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari).

c) implicanti il maneggio di valori- L'indennità è corrisposta al personale che viene adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio, con la relativa responsabilità (agente contabile/economista).

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, e la misura è definita sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza nelle attività complessivamente svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali, ambientali, finanziarie per la responsabilità di attività di maneggio valori.

secondo il seguente **schema di pesatura** delle indennità di condizioni di lavoro:

Pesatura del RISCHIO in base all'indice di rischio che viene attribuito all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

a) indice di rischio basso (peso causale 0)

b) indice di rischio medio (peso causale 1)

c) indice di rischio alto (peso causale 3)

Pesatura del DISAGIO in base alla descrizione dell'attività svolta:

a) Disagio connesso allo stress riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività e/o esposizione ai rischi sopra evidenziati per almeno 5 ore al giorno (peso causale 1)

b) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura

del servizio da erogare alla collettività anche eventualmente in orari notturni (peso causale 2)
Pesatura del MANEGGIO VALORI (si sommano le due categorie di pesi di seguito riportate):
in base all'incarico conferito ed alla responsabilità:

- a) agenti contabili (peso causale 0)
- b) economi (peso causale 2)

in base al valore finanziario e contabile:

- a) responsabilità di maneggio valori fino ad € 10.000,00 annui (peso causale 1)
- b) responsabilità di maneggio valori fino ad € 20.000,00 annui (peso causale 2)
- c) responsabilità di maneggio valori oltre € 20.000,00 annui (peso causale 3)

Per ciascuna delle tre tipologie di condizioni di lavoro, vanno definiti i pesi relativi a ciascun dipendente avente diritto e si determina la misura dell'indennità attribuibile, come da seguente tabella:

Peso	Indennità attribuibile giornaliera
1-3	€ 1,20
4-5	€ 1,50
6	€ 2,00

Per la corresponsione dell'indennità di rischio, per cui sono adibiti n. 2 operai, con rischio alto, è preventivata la somma complessiva di € **690,00**;

- 3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali.
- 4. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla stipula definitiva del presente CCDI.

Art. 55

Indennità per specifiche responsabilità

- 1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità**, al personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta la indennità. Essa è determinata in massimo € **2.500,00** annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
- 2. Un'indennità di € **0,00 annui** lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori

professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

3. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui al comma 1- al netto degli oneri riflessi ed IRAP- sono assegnate come segue:

Settore	Numero dipendenti	Indennità annua €
-----	-----	-----
Totale		€ 0,00

4. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui al comma 2- al netto degli oneri riflessi ed IRAP- sono assegnate come segue:

Settore	Numero dipendenti	Indennità annua €
-----	-----	-----
Totale		€ 0,00

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali.
6. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione, secondo quanto disposto dallo stesso art. 71.

Art. 56

Performance organizzativa ed individuale - differenziazione del premio individuale - progetti

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 68 e dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018 e del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. Più nello specifico, sono fissati i criteri per consentire l'erogazione di compensi per produttività e/o incentivi economici connessi alla premialità individuale/collettiva, nel rispetto dei vincoli di fonte legale (D. Lgs.vo n. 150/2009 nel suo testo integrato e modificato, da ultimo, con il D. Lgs. n. 74/2017) e contrattuale.
2. Le risorse come quantificate e determinate dalla somma che residua dall'applicazione degli istituti previsti dai precedenti articoli e dalla realizzazione dei progetti obiettivo/ piani di lavoro, sono ripartite secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione permanente del personale in vigore presso il Comune di Casaleto Spartano ed afferisce alla **performance individuale ed organizzativa**.

- ~~3. Tra le risorse di cui al presente articolo vi sono quelle destinate all'attuazione dell'istituto della produttività anche attraverso **progetti obiettivo/piani di lavoro**. A tal proposito, Il Responsabile dell'Area, su impulso dell'Organo Esecutivo, individua specifici progetti da realizzare, definisce gli obiettivi da conseguire, indica i dipendenti di cui avvalersi, sotto la propria la gestione operativa e la responsabilità del progetto. La valutazione circa il grado di realizzazione del progetto è affidata al medesimo Responsabile di Area, che provvede alla ripartizione del compenso previsto tra il personale che vi ha partecipato anche di altri Settori, assegnando una percentuale di ripartizione del compenso, da valutare in base al grado di realizzazione complessivo del progetto, al merito, all'impegno e, eventualmente, al tempo impiegato nella realizzazione del progetto affidato. Tale valutazione è effettuata entro il 31 marzo dell'anno successivo e comunque entro 60 giorni dalla conclusione, se infrannuale.~~
4. Le risorse di cui al comma 1 sono determinate in sede di contrattazione decentrata –ripartizione del fondo annuale-, da cui si determina l'importo massimo attribuibile ad ogni dipendente –con esclusione dei Responsabili di P.O.- in relazione alla categoria di appartenenza, secondo il sistema di valutazione permanente adottato dall'Ente.
5. In applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, modificato ed integrato dal D. Lgs.vo n. 74/2017, che costituisce norma di principio per gli enti locali, gli obiettivi devono essere:
- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
6. I dipendenti, pertanto, vengono messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; gli obiettivi devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso delle attività assegnate a ciascun dipendente di ogni Settore.
7. Le risorse per compensare la **performance organizzativa e la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati e delle prestazioni individuali.
8. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione, in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente; esso

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 e dell'art. 68, comma 1, lettere a) e b).

9. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG-PDO Piano Performance) è effettuata dal Nucleo in contraddittorio con i Responsabili di posizione organizzativa.
10. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla **performance organizzativa**, che si stabilisce **nel 50%** delle risorse destinate ad incentivare la produttività di cui al comma 1. Gli eventuali risparmi costituiscono economie di spesa.
11. 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 comma precedente sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
12. Le risorse destinate alla performance **individuale e organizzativa** e al miglioramento dei servizi, ivi inclusi i progetti obiettivo, sono per il corrente anno pari a **€ 1.120,42**.

PROCEDIMENTO di ripartizione del fondo collegato alla valutazione delle prestazioni individuali (pari al restante 50% dell'intero fondi destinato alla performance):

L'importo massimo attribuibile a ciascun dipendente si ottiene dividendo la quota complessiva destinata alla produttività individuale (depurata del 30% da destinare alla differenziazione dei premi) per la somma dei coefficienti correlati all'inquadramento del personale per la categoria e la si moltiplica per il coefficiente di calcolo del singolo dipendente.

Il coefficiente individuale viene determinato in rapporto alle rispettive categorie di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,10
C	1,20
D	1,30

Per l'applicazione della **differenziazione del premio individuale**, viene effettuata una graduatoria dei punteggi conseguiti nella valutazione individuale di ciascun dipendente – escluse le P.O.-, unica per l'Ente, secondo l'ordine decrescente di valutazione e viene assegnato il 30% del fondo della produttività individuale accantonato ai sensi dell'art. 69 del C.C.N.L. del 21.05.2018, proporzionalmente alla valutazione individuale conseguita, al 10% dei migliori punteggi della graduatoria.

13. Entro il mese di **maggio** dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance organizzativa ed individuale;
14. La valutazione della performance individuale verrà effettuata dal Responsabile di Settore, o, in mancanza, dal Segretario Generale, attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione, approvata nell'ambito del sistema di valutazione permanente applicato nell'Ente, che viene consegnata al dipendente, il quale potrà chiedere, dapprima un riesame motivato da parte del Responsabile valutante, e, in caso di conferma della valutazione, qualora ritenga che la

valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso, un incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale –ovvero innanzi al Presidente del Nucleo di Valutazione in posizione di terzietà- che decide in via definitiva;

15. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 e art. 35 del C.C.N.L. del 21.05.2018 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si demanda ad apposita regolamentazione attinente al sistema di valutazione permanente vigente nell'Ente.
16. Le risorse derivanti dalle eventuali decurtazioni di cui al sistema di valutazione permanente ed in applicazione dello stesso, costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione.

Art. 57
Messi notificatori
(omissis)

Art. 58
Uffici del Giudice di Pace
(omissis)

Art. 59
Integrazione della disciplina della trasferta
(omissis)

TITOLO XII BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 60
Welfare integrativo
(omissis)

Art. 61
Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale in merito.

Art. 62
Smart working -

Telelavoro

1. Lo smart working e il telelavoro rientrano tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working e al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, potrebbe essere coinvolto nel progetto di smart working/ telelavoro non oltre il 10% del personale in servizio.
4. Le parti concordano che, ove sussistano le esigenze, l'amministrazione si impegna ad adottare ogni utile iniziativa per attuare le disposizioni previste dall'art. 14 della legge n. 124/2015 e dalla Direttiva P.C.M. 01.06.2017 n. 3.

Art. 63

Salute e sicurezza

1. Le parti del presente contratto, almeno una volta l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente 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.
3. Almeno una volta l'anno, ove esistenti, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
 - Infortuni sul lavoro;
 - Malattie professionali;

Art. 64

Comitato Unico di Garanzia

1. Il Comune di Casaleto Spartano si impegna a costituire il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con composizione paritetica.

Li _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente:  _____

Componente: _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Segreterie Territoriali

Rappresentante Sindacale Unitario

CGIL: _____

CISL: _____

UIL: _____

[egr/pers/relazsindac/definit contratto decentrato 2019casaletto](#)

COMUNE DI CASALETTO SPARTANO
PROVINCIA DI SALERNO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 115 del 30 novembre 2019

OGGETTO: Presa d'atto Verbale Delegazione Trattante- Preintesa Contatto Decentrato Integrativo- Ripartizione Fondo per le politiche di sviluppo anno 2019. Approvazione. Autorizzazione al Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'Accordo.

L'anno **Duemiladiciannove** il giorno **trenta** del mese di **novembre** alle ore **12,50** nella solita sala delle adunanze sita nel Municipio di Casaletto Spartano, si è riunita la Giunta Comunale, convocata dal Sindaco, alla presenza dei seguenti signori, per la trattazione dell'oggetto sopra indicato. All'appello vengono constatati i presenti come di seguito:

N	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI
1	AMATO Concetta	Sindaco	SI
2	GAETANI Vincenza	Vice sindaco	NO
3	POLITO Francesco	Assessore	SI
		Presenti	2

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale D.ssa D'ALASCIO Germana , che provvede alla redazione del presente verbale.

L'Avv. AMATO Concetta , nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza del collegio, invita i partecipanti ad astenersi dalla discussione e dalla votazione sull'argomento, qualora versino in situazioni di incompatibilità o di conflitto di interessi. Il Presidente, dopo aver verificato che nessuno dei presenti dichiara la sussistenza delle predette situazioni a proprio carico, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato, essendo legale il numero degli intervenuti alla deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 93 del 03.10.2019, con la quale, tra l'altro, si è stabilito di:

- nominare la Delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi e per gli effetti degli articoli 7 e 8 del C.C.N.L. del 21.05.2018, per tutte le fasi di confronto, informazione e contrattazione relative alla gestione delle relazioni sindacali a livello di Ente Locale, come segue:
 - o Dott.ssa Germana D'Alascio – Segretario Generale –Presidente; -
- dare atto che la Delegazione di parte sindacale è composta dal Sig. Marsiglia Lucio –RSU- e dai Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria;

ATTESO che con la medesima deliberazione di G.C. n. 93/2019 è stata fornita direttiva alla delegazione trattante di parte pubblica per la definizione della contrattazione decentrata integrativa e per la destinazione delle risorse per la corrente annualità economica, del CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018, così come riportate nell'allegato alla deliberazione medesima;

VISTA la determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria n. 31 del 03.10.2019 avente ad oggetto "Costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2019";

VISTO il verbale di Accordo decentrato (Preintesa) per la sottoscrizione dell'Accordo Integrativo e per l'utilizzazione del Fondo di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2019 datato 20.11.2019, sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica, unitamente ai rappresentanti locali e territoriali delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L., con il quale, tra l'altro, si prende atto della quantificazione del salario accessorio - anno 2019-, concordando di finanziare sostanzialmente le medesime tipologie di istituti contrattuali previsti per l'anno precedente;

VISTA la Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria al contratto integrativo anno 2019, del Segretario Generale e del Responsabile dell'Area Finanziaria, redatta a seguito della Preintesa;

VISTO il parere, prot. n. 3629 del 27/11/2019 reso dal Revisore Unico dei Conti;

RITENUTO di prendere atto del verbale del 20.11.2019 –Preintesa- e della Relazione Illustrativa, dando atto:

- della corrispondenza alle indicazioni delle direttive impartite con D.G.C. n. 93/2019;
- della conformità dei contenuti contrattuali agli obiettivi ed ai programmi dell'Ente;
- della convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguite dall'Ente;
- dell'utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili;
- della coerenza dei costi del contratto integrativo con le indicazioni di carattere finanziario contenute nelle direttive;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica del Segretario Generale e di regolarità contabile del Responsabile dell'Area Finanziaria, resi ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000;

A voti unanimi, resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Per i motivi esposti in premessa e qui intesi integralmente riportati ed approvati:

DI PRENDERE ATTO del verbale del 20.11.2019 concernente l'Accordo Decentrato Integrativo e l'utilizzazione del Fondo di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2019 del personale dipendente del Comune di Casaleto Spartano - sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica, unitamente ai rappresentanti locali e territoriali delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L., con il quale, tra l'altro, si prende atto della quantificazione del salario accessorio anno 2019, concordando di finanziare le medesime tipologie di istituti contrattuali previsti per l'anno precedente, e comunque quelli di cui alla Preintesa stessa;

DI AUTORIZZARE il presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'Accordo Decentrato Integrativo ai sensi del C.C.N.L. del 21.05.2018 e per l'utilizzazione del Fondo anno 2019, nonché di dare mandato ai Responsabili di Area per gli adempimenti connessi e consequenziali al presente atto;

DI TRASMETTERE il presente atto al Segretario Generale- Presidente della delegazione trattante di parte pubblica-, ai Responsabili di Area, al Revisore dei Conti, al Nucleo di Valutazione, per quanto di propria competenza;

DI DICHIARARE, con^e separata votazione unanime favorevole, la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267.

PROT. N 3629
28.11.19

COMUNE DI CASALETTO SPARTANO

Provincia di Salerno

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

OGGETTO: PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE IN MERITO ALLA DETERMINA DI "COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2019" e " ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2019".

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

L'anno 2019, il giorno 20 del mese di novembre, il sottoscritto Dott. Concilio Nunzio, revisore unico del Comune di Casaletto Spartano, ha proceduto all'analisi della documentazione ricevuta tramite Pec in data 20/11/2019 e relativa alla costituzione del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa anno 2019, oggetto di determinazione del Responsabile del servizio finanziario del Comune di Casaletto Spartano

Considerato che:

- con determina n.31 del 11/10/2019 a firma del Responsabile dell'Area Finanziaria Dott. Francesco Lettieri veniva costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019;
- ai sensi dell'articolo 40-bis del D.Lgs 165/2001 la costituzione del Fondo è soggetta alla valutazione dell'organo di revisione dell'ente, al fine di verificare la compatibilità della spesa della contrattazione integrativa rispetto ai vincoli di bilancio, e che lo stesso articolo dispone la nullità delle clausole dell'accordo qualora il costo della contrattazione integrativa non sia compatibile con i vincoli di bilancio e con il rispetto delle norme inerenti il contenimento della spesa del personale;
- il parere dell'organo di revisione attiene, quindi, alla compatibilità dei costi all'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alla corresponsione dei trattamenti accessori ed alla certificazione della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa;

Verificato:

- La relazione tecnico finanziaria predisposta dal responsabile dell'Area finanziaria Dr. Francesco Lettieri;
- Che i fondi contrattati per l'anno 2019 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;
- Che l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa e l'ipotesi di contrattazione del contratto collettivo decentrato integrativo in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- Che la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa, pari ad euro 21.813,11, e' stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- Che risulta dimostrata la costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'esercizio 2019, come di seguito riportato:

ANNO 2019	
Totale risorse stabili dfondo	21.643,36 €

Totale risorse variabili fondo	-
TOTALE FONDO 2019	21.643,36 €
Risorse variabili – economie da Fondo 2018	179,75 €
TOTALE GENERALE	21.813,11 €

- Che il contratto Collettivo decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019, è stato approvato dalla delegazione trattante in data 20/11/2019

ESPRIME

parere favorevole sulla determina del responsabile del servizio finanziario avente ad oggetto: "COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2019", e sull'ipotesi di accordo decentrato integrativo per l'anno 2019.

Il REVISORE dei CONTI

Dr. Nunzio Concilio

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

Avv. AMATO Concetta

IL SEGRETARIO COMUNALE

D.ssa D'ALASCIO Germana

Ai sensi dell'art.49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs.n.267/2000 il sottoscritto esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica



IL SEGRETARIO COMUNALE
D.ssa D'ALASCIO Germana

Ai sensi dell'art.49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs.n.267/2000 il sottoscritto esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile

IL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA
Dr. LETTIERI Francesco

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del Messo Comunale si certifica, ai sensi dell'art.124 del D.Lgs.n.267/2000, che la presente deliberazione, iscritta nel Registro delle Pubblicazioni al n.3103, viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi dal 3.12.2019

La medesima deliberazione è stata trasmessa, ai sensi dell'art.125 del D.Lgs.n.267/2000, ai capigruppo consiliari con nota prot.n.3103 del 3.12.2019

Casaleto Spartano 3.12.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE

D.ssa D'ALASCIO Germana

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

() La presente deliberazione, diventerà esecutiva per la decorrenza dei termini di cui all'art.134 c.3 D.Lgs.n.267.

(x) La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 c. 4 del D.Lgs.n.267/2000.

Casaleto Spartano, 3.12.2019



Il Segretario Comunale
D.ssa D'ALASCIO Germana
