

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA RIPARTIZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – TRIENNIO GIURIDICO 2019-2021 ED ECONOMICO 2019.

Art. 1

Oggetto ed obiettivi del contratto integrativo

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito per brevità definito anche CCI) disciplina gli istituti e tutte le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge ed in particolare di quelli previsti dall'art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001 che testualmente recita: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a/e prestazioni effettivamente rese"
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, in particolare dall'art. 7 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, e la relativa disciplina è definita tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge ed in particolare di quelle previste dall'art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001 che testualmente recita: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge su//e materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con /e procedure negozia/i che questi ultimi prevedono".

3. Art. 2

Ambito di applicazione e durata del contratto integrativo

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione comunale di GIAVE (SS) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, quello utilizzato a tempo parziale e/o coinvolto in servizi in convenzione con altri Comuni.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
3. Il presente CCI ha durata triennale ed è valido per il periodo 2019-2021, per la disciplina giuridica, e per l'anno 2019, per quella economica, salvo modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione.
4. Le parti dispongono che con decorrenza dal 1.1.2019 il presente CCI sostituisce integralmente, per la disciplina giuridica ed economica, tutti i precedenti contratti decentrati integrativi stipulati a livello di ente. Le parti danno atto che, avvalendosi della facoltà prevista dal CCNL del 21.5.2018, si procederà alla rinegoziazione, con cadenza annuale, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse possibilità di utilizzo. Il Comune di Gave si impegna a convocare il tavolo negoziale entro i trenta giorni successivi all'approvazione del Piano della Performance, prevista ordinariamente entro il 31 gennaio e comunque, anche in attesa della sua approvazione, non oltre il 31 marzo, a seguito della costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività e della relativa informazione alle RSU e ai Rappresentanti sindacali territoriali.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI, o dopo la valutazione delle performance.
6. Come previsto dall'art. 8 comma 7, del CCNL del 21.5.2018, il presente CCI conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo,
7. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

Interpretazione Autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Decentrato Integrativo (CDI), le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

COMUNE DI GIAVE

2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si ritiene insorta la controversia, che deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa attraverso apposito accordo.
4. L'accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 4

Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione,
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Personale, con un preavviso di tre giorni consecutivi rispetto alla data individuata.
3. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento che non si conteggiano ai fini del diritto alle 12 ore annue pro-capite.
4. Qualora, per esigenze dell'Amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il responsabile del settore.
5. Il Comune di Giave mette a disposizione la propria aula consiliare per lo svolgimento delle assemblee sindacali, ciò compatibilmente con le attività di servizio e/o istituzionali. Qualora tale sede non fosse disponibile, l'Ente si impegna ad individuare altri locali idonei. Il personale operante fuori dalla sede è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento dell'assemblea.

Art. 5

Diritti e agibilità sindacali

1. L'Amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali.
2. La Rsu e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per fa parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU comunicano via e-mail, con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) al Servizio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. Per garantire il corretto espletamento del mandato dei componenti RSU, la partecipazione alle riunioni convocate dall'Amministrazione è considerato a tutti gli effetti orario di lavoro.
5. L'utilizzo del permesso sindacale non è soggetto ad autorizzazione, ma i lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare il responsabile della struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
6. Non possono essere penalizzati, nella valutazione della performance individuale, lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché i delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

Art. 6

Formazione e aggiornamento (rif. art. 49bis CCNL 2018)

1. Il Comune di Giave promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e, se necessario, la riqualificazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa ed in perfetta applicazione delle previsioni di cui agli articoli 49-bis e 49-ter del CCNL.
2. Al finanziamento delle attività di formazione, che non vengano gestite in forma associata tramite l'Unione dei Comuni del Villanova, si provvede comunque con risorse dell'Ente, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

COMUNE DI GIAVE

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 CCI 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:
 - RSU;
 - i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
 - i componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dalla Giunta Comunale.
3. Le parti fanno espresso rinvio a quanto stabilito dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21.05.2018, in ordine alle materie oggetto di informazione, confronto e contrattazione.

Art. 8

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 raccordo 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 nel 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. 9

Costituzione del fondo risorse decentrate e individuazione delle risorse disponibili

1. Le parti danno atto che la costituzione del fondo previsto dall'art. 67 del CCNL del 21.5.2018 non è materia di contrattazione decentrata ma è materia di esclusiva competenza dell'ente.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e viene effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
6. 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 trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo come descritti al comma 1. 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. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

COMUNE DI GIAVE

7. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - premi correlati alla performance organizzativa;
 - premi correlati alla performance individuale;
 - premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo del presente contratto;
 - le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
8. Le misure delle indennità relative alle condizioni di lavoro, alle specifiche responsabilità, di servizio esterno e di funzione, verranno proporzionalmente ridotte ove fondo dedicato risulti insufficiente per applicare la misura intera ed in ogni caso qualora le somme necessarie per finanziare le premialità destinate alla performance organizzativa ed individuale, aventi carattere di priorità rispetto ad ogni altra forma di incentivazione accessoria, dovessero risultare assorbenti o comunque tali da limitare la disponibilità delle somme destinate e/o da destinarsi alle suddette indennità.
9. Si allega al presente CCDI il prospetto, denominato Allegato "A" contenente la costituzione e la destinazione del "Fondo risorse decentrate" per l'anno considerato e dimostrante il rispetto dei limiti di quantificazione del fondo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale ai sensi dell'art.23, comma 2, del D. Lgs n.75/2017;
10. Le parti dispongono che il competente Responsabile del Servizio Finanziario, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di gestione e comunque in occasione delle operazioni di riaccertamento ordinario dei residui, proceda alla ricognizione delle eventuali economie accertate a consuntivo sulla dotazione dei singoli sub-fondi diversi da quelli per la performance organizzativa ed individuale. Nel caso di esito positivo, le parti autorizzano fin d'ora il predetto Responsabile a procedere con la riapprovazione dell'allegato "A" predetto, avendo cura di destinare le eventuali maggiori risorse disponibili così accertate all'incremento del fondo premi per la performance individuale.
11. Copia della determinazione di ricognizione dei sub-fondi di cui sopra dovrà essere trasmessa, per opportuna conoscenza, ai soggetti firmatari del presente CCDI.
12. Le risorse variabili finanziano invece gli istituti variabili del salario accessorio e non possono essere utilizzate per finanziare istituti economici stabili. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti. Resta fermo che una quota minima, almeno il 30%, delle risorse variabili individuate dall'art. 68, c.3 del CCNL del 21.5.2018, è destinata alla performance individuale, come di seguito precisato.
13. Le parti concordano che, nel limite delle risorse disponibili e della compatibilità tra vecchi e nuovi istituti economici, il presente CCI dovrà garantire per il personale dipendente il mantenimento sostanziale del trattamento economico accessorio attualmente in essere e ormai consolidato negli anni.

Art. 10

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le parti danno atto che l'incentivazione della produttività del lavoro ed il miglioramento dei servizi dell'ente deve realizzarsi attraverso la corresponsione di premi correlati all'impegno di gruppo a livello di singola struttura e/o intersettoriale (performance organizzativa) e per impegno e merito individuale (performance individuale), in modo selettivo a conclusione del ciclo della performance e secondo i risultati accertati mediante il sistema di valutazione permanente vigente presso il Comune. L'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, nonché la maggiorazione del premio individuale, previsti rispettivamente dall'art. 68 e 69 del CCNL del 21.5.2018, avverrà pertanto nel rispetto dei criteri e della metodologia vigente presso il Comune.
2. Il sistema di erogazione dei premi predetti, in coerenza con gli indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi previsti nel DUP (Documento Unico di Programmazione), è strettamente legato alla realizzazione degli obiettivi esecutivo-gestionali previsti nel PEG, approvato dall'ente, i cui risultati sono accertati, alla fine del ciclo gestionale, tramite i vigenti sistemi di valutazione nell'ente.
3. Nessun premio, a qualsiasi titolo (performance organizzativa, individuale, eventuale maggiorazione) potrà essere erogato al personale del settore interessato, qualora il Nucleo di Valutazione attesti che i

COMUNE DI GIAVE

risultati della performance organizzativa a livello di singola struttura operativa (settore) siano insoddisfacenti e non in linea con le attese e con gli obiettivi previsti nel PEG di riferimento.

4. Il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale, e la relativa maggiorazione prevista dall'art.69 del CCNL del 21.5.2018, è erogata al personale interessato, sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile di settore competente in materia di personale.
5. Le parti stabiliscono che nel caso in cui l'impostazione del PEG del Comune non abbia contenuti conformi e coerenti con quanto prima stabilito al comma 1 del presente articolo, la quota del budget (utilizzo) destinata dal CCI al premio di performance organizzativa confluisce in quello di performance individuale e viene distribuito secondo le regole stabilite al successivo articolo.
6. Ferma restando la valutazione positiva della performance organizzativa del settore, come prima precisato, le parti stabiliscono che le risorse autorizzate dal presente CCI finalizzate a premiare la performance individuale sono ripartite secondo la metodologia approvata con delibera di Giunta Comunale n. 46 del 14.04.2017.
 - a) **Destinatari:** Dipendenti a tempo indeterminato che abbiano maturato, nell'anno di riferimento, almeno n. 2 mesi di effettiva presenza in servizio, compresi i dipendenti in comando presso il Comune qualora non lo percepiscano presso l'ente di provenienza. Le frazioni di mese superiori a n. 15 gg si considerano mese intero. Non si considerano le assenze per ferie. Per il personale a tempo determinato è riconosciuto un compenso sostitutivo rapportato al periodo di assunzione nell'ambito del finanziamento del progetto che ha dato luogo al rapporto di lavoro (Es. progetto assunzioni stagionali vigili);
 - b) **Decurtazioni:** Fermo restando requisito di ammissibilità al beneficio di cui al punto precedente, il premio di performance individuale risultante dalla valutazione conseguita è successivamente rapportato alla effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento (Es. data 100 la valutazione nell'anno, l'assenza per n. 6 mesi determina la decurtazione di 1/2 del punteggio ai fini del premio e cioè di n. 50 punti). Allo stesso modo si procede per i dipendenti con rapporto di lavoro in part-time. Nessuna decurtazione è applicabile al dipendente che risulti assente, nel senso prima indicato, per un periodo fino a n. 2 mesi quando il competente responsabile di settore attesti, in sede di valutazione, che il suo apporto partecipativo è stato comunque in linea con le attese e che l'assenza non ha determinato criticità o ritardi nella realizzazione degli obiettivi di PEG. Determinata l'entità del premio corrispondente in base alla valutazione annuale, l'importo effettivo del premio da liquidare ed erogare al dipendente sarà ridotto delle eventuali decurtazioni a suo carico come precisate nel presente comma.
7. Eventuali economie generatisi tra le risorse destinate alla performance individuale sono utilizzate per premiare le "eccellenze". Il "premio di eccellenza" (calcolato, nei limiti delle risorse disponibili, tra il 10% e il 30% rispetto al trattamento accessorio medio attribuito per categoria e annualmente definito in sede di contrattazione collettiva per l'utilizzo delle risorse decentrate) è destinato a i dipendenti più meritevoli (comunque non inferiori al 10% della rispettiva totalità arrotondato per eccesso e definito all'inizio del ciclo di gestione) secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale.

Art. 11

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo risorse decentrate - quota risorse stabili.
2. Le parti danno atto che:
 - a) La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della 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 BB;
 - 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 nelle apposite tabelle allegata al CCNL di comparto vigente nel tempo, da ultimo nella tabella C allegata al CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018;
 - c) Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'Amministrazione di provenienza. Il personale comandato o distaccato presso enti,

COMUNE DI GIAVE

amministrazioni etc. ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche presso l'ente di appartenenza. A tal fine, il Comune dovrà acquisire la relativa valutazione annuale dall'ente utilizzatore, ed ogni altro elemento utile, procedendo alla riparametrazione nel caso di differente sistema di valutazione tra Comune ed ente utilizzatore;

- d) Non è possibile prevedere, per ciascun anno, progressioni in misura superiore al **50%** dei dipendenti dell'ente aventi titolo ;
 - e) La progressione ha effetto dal 1 gennaio dell'anno di approvazione del CCI che ne prevede l'attivazione con la previsione delle necessarie risorse economiche. Nel CCI può essere prevista espressamente una diversa data successiva al 1 gennaio dell'anno di approvazione, unitamente alle relative risorse finanziarie.
3. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- a) Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione il possesso dei requisiti indicati al successivo comma 4. Il criterio anzidetto è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità di servizio sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;
 - b) La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti che hanno conseguito il punteggio di valutazione più alto (Max 100) sulla base dei criteri stabiliti dal presente CCDI e di seguito specificati;
 - c) Le parti concordano nell'attribuire alla progressione economica un carattere meritocratico che serve a premiare solo i migliori dipendenti. Pertanto l'effettiva attribuzione della progressione economica è subordinata al raggiungimento di una valutazione minima, nel triennio precedente, pari a n. 70 punti su 100.
 - d) Al fine di garantire una equilibrata ripartizione tra i dipendenti dei vari settori del Comune, le somme stanziare annualmente per le progressioni orizzontali sono ripartite proporzionalmente in distinti budget di settore in base al numero dei dipendenti assegnati al settore, potenziali aventi diritto, al 1 gennaio di ciascun anno, intendendo per potenziali aventi diritto coloro che risultano in possesso dei requisiti previsti al successivo comma. Le progressioni saranno ammesse nei limiti della capienza del budget di settore. Le eventuali economie di ciascun settore, anche per carenza di domande di progressione da parte degli aventi diritto, saranno utilizzate cumulativamente per finanziare ulteriori progressioni tra i dipendenti che hanno conseguito il maggior punteggio indipendentemente dal settore di appartenenza. In caso di parità di punteggio prederà il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica precedente; in caso di ulteriore parità prederà il più anziano di età.
4. I requisiti di ammissione alla selezione, in possesso alla data del 1 gennaio di ciascun anno del triennio per il quale il CCI ne prevede l'attivazione, e relative risorse sono così definiti:
- a) per i dipendenti in servizio di qualsiasi categoria, la permanenza nella posizione in godimento di almeno n. 24 mesi di anzianità a far data dall'ultima progressione economica o progressione verticale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'ente, salvo diverso accorso in sede di ripartizione annua del fondo;
 - b) non aver subito sanzioni disciplinari, nel biennio precedente la decorrenza prevista, superiori al rimprovero scritto;
5. Le selezioni saranno effettuate previo bando predisposto dal Segretario Comunale, che sarà pubblicato normalmente entro il mese di maggio di ciascun anno in cui è prevista l'attivazione di progressioni economiche.
6. I dipendenti interessati, in possesso dei requisiti di ammissione, avranno cura di presentare domanda all'Ufficio del Personale entro il termine stabilito dal bando.
7. Per la disciplina delle progressioni economiche, si rimanda allo specifico vigente Regolamento.

Art. 12

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

COMUNE DI GIAVE

1. Le parti concordano di stabilire che l'indennità unica per "condizioni di lavoro" prevista dall'art. 70 bis del CCNL del 21.5.2018 è destinata a remunerare quelle attività lavorative che sono svolte dai dipendenti comunali in condizioni di disagio, di esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute ovvero che implicino il maneggio di valori,
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1 si individuano i seguenti fattori di disagio: l'attività svolta, per esigenza di funzionalità dei servizi, in condizioni di disagio del tutto peculiare, come per l'esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli ovvero prestata in orari, tempi e modi sfavorevoli per recupero psico-fisico nell'arco della giornata. La condizione deve essere intensa, continuativa e differenziata rispetto a quella analoghi lavoratori con identico ruolo/mansione. In particolare, si considerano attività particolarmente disagiate, quelle specifiche modalità e condizioni non solo spaziali ma anche temporali, detta prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse e differenziate da quelle della generalità degli altri dipendenti, e connesse, ad esempio, alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, anche nell'arco dell'intero anno, ovvero alla utilizzazione in parte presso l'ente di appartenenza ed in parte in servizi associati in convenzione con altri comuni, o ancora alla marcata differenza delle mansioni richieste nell'ambito della stessa categoria di appartenenza con particolare riferimento agli uffici/servizi che in determinati periodi dell'anno, per esigenze dell'utenza e di quelle organizzative dell'ente, richiedono un impegno lavorativo continuativo in orario antimeridiano e pomeridiano.
3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1, si individuano i seguenti fattori di rischio:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con agenti chimici, radianti, biologici, etc. di natura tossica e/o nociva quali catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico e/o notturna;
 - c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori su fogne, canali, pozzi, gallerie ed in genere a contatto diretto con materiali altamente insalubri dal punto di vista igienico-sanitario;
 - d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, a lavori in centrali termiche, impianti elettrici;
 - e) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi ed attrezzature meccaniche e/o elettriche, darlo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi, modalità e sostanze impiegate, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente, dall'attività di taglio alberi e/o arbusti e dall'impiego di antiparassitari.
4. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui ai c. 1, si individuano i seguenti fattori implicanti maneggio di valori: prestazione di lavoro che comportano necessariamente, in via continuativa, per l'espletamento delle funzioni di competenza, il maneggio di valori di cassa e altri titoli equivalenti con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti. Tali prestazioni richiedono, formalmente, la nomina in qualità di agente contabile secondo le modalità stabilite dal vigente regolamento di contabilità del Comune.
5. L'indennità unica per condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività lavorative prima elencate ai precedenti commi, dunque non spetta per le giornate di assenza, a prescindere dalla causa, e viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile del settore in cui il dipendente è incardinato con il quale, motivatamente, si certifica ed attesta la sussistenza in capo al dipendente beneficiario dei requisiti richiesti.
6. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è calcolata in base ad un processo di pesatura che tiene conto della incidenza di ciascuna delle causali nelle attività del dipendente, del settore di attività e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali del Comune. In particolare, le parti stabiliscono che l'indennità deve essere compresa **tra € 1,00 e € 2,00** ed in particolare secondo la seguente graduazione:

GRADO DI INCIDENZA DEL RISCHIO/CARATTERISTICHE ENTE		
Rischio Basso	Rischio Medio	Rischio alto
€ 1,00	€ 1,50 giornaliero	€ 2,00 giornaliero
GRADO DI INCIDENZA DEL DISAGIO/CARATTERISTICHE ENTE		

COMUNE DI GIAVE

Disagio Basso	Disagio Medio	Disagio alto
€ 1,00	€ 1,50 giornaliero	€ 2,00 giornaliero
GRADO DI INCIDENZA MANEGGIO VALORI		
Valori medi mensili fino ad € 1.000,00	Valori medi mensili da € 1.001 fino ad € 3.200 00	Valori medi mensili da € 3.201 ed oltre
€ 1,50 giornaliero	€ 1,70 giornaliero	€ 2,00 giornaliero

- Le parti specificano che l'indennità per condizioni di lavoro connessa al maneggio dei valori è corrisposta annualmente in base alle giornate di effettiva presenza rilevata dal sistema di rilevazione attivo presso l'ente. La misura massima riconosciuta per il maneggio valori non può essere comunque superiore ad **€ 450,00 annui**.
- La situazione di rischio e disagio alto, anche in relazione al periodo di esposizione, deve essere asseverata dal Responsabile dell'Area di appartenenza. In questo caso la misura massima riconosciuta per attività lavorative che sono svolte dai dipendenti comunali in condizioni di rischio e disagio non può essere comunque superiore ad **€ 900,00 annui**.
- Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari dell'indennità condizioni di lavoro connessa al rischio e/o al disagio, il Responsabile del Settore, se del caso con la prescritta asseverazione che precede, procederà alla quantificazione del relativo ammontare e potrà disporre che l'Ufficio competente in materia di trattamento economico proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile, unitamente allo stipendio del mese di riferimento, anche in acconto e salvo conguaglio in base alle giornate di effettiva esposizione a rischio o disagio, opportunamente certificata dal competente Responsabile del settore.
- È esclusa la corresponsione dell'indennità connessa al rischio e/o al disagio correlata al possesso di un determinato profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale; pertanto l'individuazione dei soggetti beneficiari andrà fatta con riferimento alle effettive prestazioni rese dal singolo lavoratore che non caratterizzano in modo tipico il profilo professionale di appartenenza, dato che per quest'ultimo sono già state valutate nel trattamento stipendiale previsto.

Art. 13

Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

- Al personale della polizia locale, che svolge la sua attività di vigilanza in modo continuativo all'esterno, è erogato un compenso per ogni giornata di effettivo lavoro pari alla misura di seguito stabilita. Tale indennità compensa interamente rischi e disagi connessi allo svolgimento del servizio in ambito esterno.
- Le parti stabiliscono che l'indennità deve essere commisurata alla effettiva durata del servizio di vigilanza all'esterno, e dunque del rischio/disagio, sulla base di tali considerazioni, deve essere compresa **tra € 1,00 e € 1,20** secondo la seguente graduazione:

INCIDENZA DURATA E RISCHIO-DISAGIO/CARATTERISTICHE ENTE		
Svolgimento servizio esterno di durata inferiore al 70% dell'orario giornaliero (Rischio/Disagio basso)	Svolgimento servizio esterno di durata superiore al 70% e inferiore al 95% dell'orario giornaliero Rischio/Disagio medio	Svolgimento servizio esterno di durata uguale o superiore al 95% dell'orario giornaliero (Rischio/Disagio alto)
Nessuna indennità	€ 1,00 giornaliero	€ 1,20 giornaliero

- L'indennità di servizio esterno è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di vigilanza esterna, dunque non spetta per le giornate di assenza, a prescindere dalla causa, e viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile del settore in cui dipendente è incardinato con il quale, motivatamente, si certifica ed attesta la sussistenza in capo al dipendente beneficiario dei requisiti richiesti.

COMUNE DI GIAVE

4. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari dell'indennità, il Responsabile del Settore, procederà alla quantificazione del relativo ammontare e potrà disporre che l'Ufficio competente in materia di trattamento economico proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile, unitamente allo stipendio del mese di riferimento, anche in acconto e salvo conguaglio in base alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno opportunamente certificate dal competente Responsabile del settore.
5. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di cui all'art.37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 (Indennità di vigilanza), con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva. Non è cumulabile con l'indennità per condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis del CCNL del 21.5.2018.

Art. 14

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1.

1. Le parti concordano di stabilire che, ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui all'art. 70quinquies, comma 1, del CCNL del 21.5.2018 al personale non incaricato di posizione organizzativa, l'esercizio di particolari responsabilità da parte dei dipendenti sia connesso al conferimento di incarichi e compiti specifici nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente.
2. L'ammontare del compenso annuale individuale deve essere contenuto nei limiti contrattuali vigenti nel tempo e può essere riconosciuto sulla base dei criteri che dovranno applicarsi per individuare i destinatari nonché per graduare il valore del compenso da attribuire comunque secondo ragionevolezza, correttezza e buona fede.
3. A tal fine, determinato l'importo complessivo destinato annualmente per la predetta finalità, la Conferenza dei responsabili di settore, coordinata dal Segretario comunale, provvede alla ripartizione delle somme tra i vari settori sulla base delle unità potenzialmente interessate.
4. I compensi predetti sono riconosciuti al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile del settore in cui il dipendente è incardinato con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione del medesimo ad incarichi e compiti specifici, come prima individuati e se ne stabilisce la graduazione e pesatura di cui all'allegato "C", che si approva e si unisce al presente CCDI per farne parte integrante e sostanziale. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari, il Responsabile del settore quantifica, in base alla scheda predetta, il relativo ammontare e potrà disporre che l'Ufficio di ragioneria proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento. Si stabilisce che all'inizio di ciascun anno il Responsabile del settore, con la determinazione di impegno della spesa per l'anno di riferimento, verifica la permanenza delle condizioni che hanno dato titolo all'attribuzione del compenso. Allo stesso modo può confermare la graduazione e pesatura già effettuata in precedenza mediante rinvio al provvedimento già approvato.
5. L'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella prevista dall'art.56sexies del CCNL del 21.5.2018 (Indennità di funzione polizia locale) e potrà essere riconosciuta esclusivamente con riferimento ad incarichi formalmente attribuiti che risultino coerenti con la normativa del vigente CCNL e con i criteri stabiliti dal presente contratto collettivo integrativo. 5. Gli importi annui 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
6. L'indennità sarà oggetto di revoca qualora il dipendente interessato venisse chiamato a svolgere una attività lavorativa non comportante conferimento di incarichi specifici e di responsabilità. L'indennità è correlata all'effettivo esercizio delle responsabilità corrispondenti e pertanto sarà sospesa per assenze continuative, diverse dalle ferie, superiori ad un mese.

Art. 15

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 2

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità che è determinata nella

COMUNE DI GIAVE

misura massima di € 2.200,00 annui lordi. La presente indennità non è compatibile con quella prevista al precedente articolo 9. Nel caso in cui sussista la contemporanea presenza in capo allo stesso dipendente delle diverse responsabilità previste dall'art.70 quinquies, commi 1 e 2, allo stesso è riconosciuta quella di valore economico più elevato. Le operazioni di pesatura e graduazione dovranno in tal caso, tenere conto della sussistenza concomitante delle diverse fattispecie di specifiche responsabilità.

2. L'indennità è riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile di settore in cui il dipendente è incardinato con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione ai compiti e responsabilità richiamate dallo stesso articolo.
3. Nella individuazione dei destinatari nonché nella graduazione del valore del compenso il Responsabile dovrà attenersi a criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede evitando di cumulare più compensi a favore dello stesso lavoratore se non in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale i compensi stessi sono corrisposti.
4. L'indennità sarà oggetto di revoca qualora il dipendente interessato venisse chiamato a svolgere una attività lavorativa non comportante conferimento di incarichi specifici e di responsabilità. L'indennità è correlata all'effettivo esercizio delle responsabilità corrispondenti e pertanto sarà sospesa per assenze continuative, diverse dalle ferie, superiori ad un mese.
5. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Gli importi annui 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.
6. L'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella prevista dall'art.56sexies del CCNL del 21.5.2018 (Indennità di funzione polizia locale) e potrà essere riconosciuta esclusivamente con riferimento ad incarichi formalmente attribuiti che risultino coerenti con la normativa del vigente CCNL e con i criteri stabiliti dal presente contratto decentrato integrativo.

Art. 16

Valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies (Indennità di funzione P.L.), nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo

1. A personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al settore di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. L'ammontare del compenso annuale individuale deve essere contenuto nei limiti contrattuali vigenti nel tempo e può essere riconosciuto sulla base dei criteri di cui al comma 2 e sulla base della graduazione e pesatura prevista dalla scheda che si approva e si unisce al presente CCI per farne parte integrante e sostanziale
4. Le parti stabiliscono, in ogni caso, che i compensi di cui al presente articolo non potranno superare il limite massimo, per dodici mensilità, di € 1.000,00 per i dipendenti di Cat. C ed € 2.000,00 per i dipendenti di Cat. D e che, complessivamente, dovranno comunque essere contenuti all'interno del limite stabilito dal presente CCDI.
5. I compensi predetti sono riconosciuti al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile del settore Polizia Municipale con il quale si certifica ed attesta il grado rivestito dal dipendente, le connesse responsabilità, come risultanti dalla scheda "C" predetta. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari, il Responsabile del settore quantifica, in base alla scheda predetta, il relativo ammontare e potrà disporre che l'Ufficio del Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento. Si stabilisce che all'inizio di ciascun anno il Responsabile del settore, con la determinazione di impegno della spesa per l'anno di riferimento, verifica la permanenza delle condizioni che hanno dato titolo all'attribuzione del compenso. Allo stesso modo può confermare la graduazione e pesatura già effettuata in precedenza mediante rinvio al provvedimento già approvato.
6. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella prevista dall'art.70 bis (condizioni di lavoro) e art. 70 quinquies (Specifiche responsabilità) del CCNL del 21.5.2018 e potrà essere

COMUNE DI GIAVE

riconosciuta esclusivamente con riferimento ad incarichi formalmente attribuiti che risultino coerenti con la normativa del vigente CCNL e con i criteri stabiliti dal presente contratto collettivo integrativo.

7. Gli importi annui 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.
8. L'indennità sarà oggetto di revoca qualora il dipendente interessato venisse chiamato a svolgere una attività lavorativa non comportante più la situazione certificata in precedenza. L'indennità è correlata all'effettivo esercizio delle responsabilità corrispondenti e pertanto sarà sospesa per assenze continuative, diverse dalle ferie, superiori ad un mese.
9. Le parti danno atto che, stante la non cumulabilità con il compenso per specifiche responsabilità di cui all'art. 70quinquies, comma 1, già riconosciuto ai dipendenti, aventi diritto, del servizio di polizia locale, per l'anno 2019 le quote destinate alla remunerazione dell'indennità di funzione sono comprese nel sub-fondo già quantificato ai sensi del precedente articolo 15 ed al quale si fa espresso rinvio.

Art. 17

Criteria e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di turno e reperibilità di cui all'art. 22 e 23 del CCNL del 14.9.2000

1. Le parti danno atto che, in relazione alle modalità di organizzazione degli uffici e servizi ed alle condizioni stabilite dalle vigenti norme contrattuali, l'ente può prevedere l'attivazione di servizi in turnazione da remunerare con le risorse di cui all'art.67 del CCNL del 21.5.2018 e secondo la disciplina già prevista dall'art.23 del CCNL predetto, o vigente nel tempo, al quale si fa rinvio.
2. Si dà atto inoltre che, per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità da remunerare con le stesse risorse e secondo la disciplina contenuta nell'art.24 del CCNL del 21.5.2018, al quale si fa rinvio.
3. Le parti precisano che, ai fini della corresponsione delle relative indennità agli addetti, è necessario che, preliminarmente, la Giunta comunale manifesti, con propria deliberazione da adottare annualmente, la volontà di procedere con la attivazione/conferma dell'organizzazione di alcuni servizi in turnazione e/o reperibilità, disciplinandone le relative modalità organizzative;
4. Le indennità predette sono riconosciute al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile di settore, successivo alla deliberazione di cui al precedente comma, con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione a turni giornalieri di lavoro e/o reperibilità del personale interessato. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e di quantificazione del relativo ammontare, il Responsabile del settore potrà disporre che l'Ufficio Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile posticipata, unitamente allo stipendio del mese di riferimento.
5. Per l'anno 2019 le parti danno atto che l'attuale articolazione degli orari di lavoro, unita alla carenza di personale nei possibili settori di intervento interessati, non consente la previsione dell'attivazione del servizio di turno e/o reperibilità.

Art. 18

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

1. Nell'ambito del Comune di Gave (SS), assumono rilievo i seguenti istituti:
 - a) gli incentivi per [attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446];
 - b) gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma.
2. Per analogia sono considerati nel presente articolo anche gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI di cui all'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.
3. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, comma 3, lett. i) e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
4. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

Art. 19

Incentivi al personale per recupero evasione ICI, IMU. TARI

COMUNE DI GIAVE

1. Le parti danno atto che, sulla base di apposita opzione regolamentare ai sensi dell'art.59, comma 1, lett. p), del D. Lgs n. 446/97, è ancora vigente la possibilità di riconoscere specifici compensi incentivanti al personale coinvolto nell'attività di accertamento e recupero evasione tributaria ICI a cui si aggiungono quelli per IMU e TARI previsti dall'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018. Tali compensi potranno essere corrisposti secondo modalità e criteri di quantificazione, ripartizione e liquidazione stabiliti dall'ente in apposito regolamento comunale sulla base dei seguenti principi:
 - la quantificazione del fondo dovrà essere commisurata agli incassi effettivamente riscossi dal Comune a seguito di attività di accertamento, escluso il ravvedimento operoso, e dovrà essere contenuta entro il limite stabilito nel regolamento comunale;
 - la ripartizione dovrà prevedere che una percentuale del fondo sia destinata all'acquisto di apparecchiature, attrezzature, anche informatiche, e/o dotazioni strumentali in genere, per il potenziamento dell'attività di controllo e verifica tributaria;
2. Il compenso è finalizzato ad incentivare le prestazioni del solo personale coinvolto nelle attività di recupero, secondo l'apporto definito dal Funzionario responsabile dell'imposta, e dalla liquidazione delle spettanze non deve conseguire alcun maggiore onere per il bilancio comunale in quanto il compenso deve essere comprensivo delle quote per oneri previdenziali, assistenziali e per imposte a carico del Comune.
3. Per l'anno 2019 la quota destinata alla remunerazione dei compensi per recupero evasione non è stata prevista in quanto l'attività di accertamento è affidata ad una società esterna.

Art. 20

Criteri e modalità per la ripartizione dell'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art. 113, comma 2, del D.Lgs n.50/2016 e smi.

1. Le parti danno atto che il Comune di Giave , con deliberazione della G.C. n. ___ del _____, ha approvato il regolamento relativo alla quantificazione, ripartizione e liquidazione del nuovo incentivo per funzioni tecniche previsto dall'art. 113, comma 2, del D.Lgs n.50/2016 e ss.mm.il.

Art. 21

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

1. Le parti danno atto che l'ente non ha mai stanziato in passato risorse per finalità di natura assistenziale e sociale a beneficio del personale dipendente e pertanto non è possibile l'attivazione degli istituti previsti dall'art. 72 del CCNL del 21.5.2018.

Art. 22

Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

1. Le parti prendono atto che la norma oggetto del presente articolo le impegna a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi aggiuntivi previsti dal contratto per i dipendenti titolari di posizione organizzativa. La norma è finalizzata infatti a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti titolari di P.O., mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e retribuzione di risultato;
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo, per il Comune di Giave , i seguenti istituti:
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (L'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, i Comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

3. Le parti approvano il seguente sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Importo annuale incentivi spettanti	Misura di riduzione della retribuzione di risultato
Somma incentivi liquidati inferiore al 35% del trattamento economico complessivo annuo lordo	Nessuna riduzione
Somma incentivi liquidati dal 36% al 40% del trattamento economico complessivo annuo lordo	Riduzione del 5%
Somma incentivi liquidati dal 41% al 45% del trattamento economico complessivo annuo lordo	Riduzione del 10%
Somma incentivi liquidati dal 46% al 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo	Riduzione del 15%

Art. 23

Elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni* nonché ai turni notturni effettuabili nel mese.

1. Le parti danno atto che l'istituto della turnazione non è attivo presso l'ente. Qualora si realizzino le condizioni per la sua attivazione, si ritiene comunque valido e sufficiente l'arco temporale di n. 1 mese preso in considerazione dal CCNL vigente per l'equilibrata distribuzione dei turni.

Art.24

Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

1. Sono definiti i seguenti criteri generati per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
- L'Amministrazione si impegna a garantire rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno le ore di lavoro retribuito previste dagli accordi nazionali per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
 - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 25

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2.

1. Le parti ritengono valido e sufficiente, in relazione alla dotazione dell'ente, il limite contrattuale del 25% del numero dei rapporti a tempo parziale attivabili rispetto alla dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Art. 26

Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/06/2000.

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 18 ore.

Art. 27

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.

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è previsto nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile disciplinato dall'art.27 del CCNL del 21.5.2018. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (Ad es. servizi in turno, ecc.).
2. Per le finalità che precedono, le parti ritengono adeguata e compatibile con le esigenze di servizio, una flessibilità che preveda un'entrata anticipata non superiore a n. 30 minuti e posticipata non superiore a n. 60 minuti rispetto a quella ordinaria, con corrispondenza oraria anche in uscita, comprese quelle intermedie nelle giornate di rientro settimanale. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle fasce orarie centrali di apertura al pubblico, antimeridiane e/o pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
3. Entro i limiti prima definiti, il Comune provvede a disciplinare l'istituto della flessibilità nell'ambito del regolamento sull'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art.22 del CCNL del 21.5.2018.
4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, ed in primis quelli previsti dall'art.27, c.4 del CCNL del 21.5.2018, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, anche ulteriori rispetto a quelle ordinariamente adottate.

Art. 28

Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2.

1. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno che, di norma, non possono superare le 13 settimane. A tal proposito le parti ritengono che non sussistano presso l'ente situazioni particolari tali da prevedere una elevazione di detto periodo che, nella misura di 13 settimane stabilite contrattualmente, appare ampiamente sufficiente rispetto alle esigenze dell'ente.

Art. 29

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, ai sensi dell'art. 22, comma 2.

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

Art. 30

Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 9, è fissato in n. 180 ore. Le parti ritengono che non sussistano presso l'ente situazioni particolari tali da prevedere

COMUNE DI GIAVE

una elevazione di detto limite che, nella misura stabilita contrattualmente, appare ampiamente sufficiente rispetto alle esigenze dell'ente.

Art. 31

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto è in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Art. 32

Incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 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 di cui all'art. 67.

Le parti danno atto reciprocamente che, come previsto dall'art.11 bis del D.L. 14.12.2018 n. 135 (Decreto semplificazioni) convertito, con modificazioni, in Legge 11.2.2019 n.12, per i Comuni privi di posizioni dirigenziali, come appunto il Comune di Gave , il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del CCNL - funzioni locali — Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti, rendendo pertanto ininfluente l'esigenza prevista dal presente articolo che rimetteva alla contrattazione decentrata la possibilità di incrementare il fondo per le P.O. con riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 del CCNL del 21152018.

Art. 33

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso il Comune.
2. Per quanto attiene al sistema di valutazione della performance, si rimanda all'apposito Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 327 del 20/05/2019.

Art. 34

Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni

1. Le parti danno atto che la disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del CCNL del 21.5.2018 demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.
2. Le parti ritengono in proposito che i richiami previsti dalla legge (art. 53, del D. Lgs. n. 151/2001) e dal CCNL del 21.5.2018(Art.27 comma 4) siano sufficientemente esaustivi per cui agli stessi si fa espresso rinvio.

Art. 35.

Disposizioni finali e transitorie

1. Il presente contratto collettivo integrativo entra in vigore il giorno della stipulazione definitiva. Ai sensi dell'art.8, comma 7, del CCNL del 21.5.2018, le parti, decorso almeno un anno, procederanno a verifica della sua attuazione che, in ogni caso, dovrà essere fatta in occasione della rinegoziazione del CCDI, o di sue modifiche parziali, come anche in sede di negoziazione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse finalità di utilizzo previste.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data del 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione, salvo decorrenze economiche specifiche stabilite per le indennità che, essendo non riconducibili ad istituti

COMUNE DI GIAVE

- già disciplinati da CCDI precedenti, e sostanzialmente di nuova istituzione in base CCNL del 21.5.2018, hanno decorrenza dal giorno della stipulazione definitiva del presente contratto collettivo integrativo.
3. Le parti stabiliscono che le eventuali economie accertate a consuntivo sulla dotazione dei singoli sub-fondi siano destinate all'incremento del premio per la performance individuate.
 4. Le parti confermano, in ogni caso, che la vigenza, oltre l'anno, della ripartizione e dell'utilizzo dei fondi 2019 è comunque subordinata alla verifica preliminare, all'inizio di ogni anno, o in corso d'anno in seguito al verificarsi di eventi e circostanze escludenti, della sussistenza delle condizioni previste dal CCDI per l'erogazione delle indennità previste (condizioni di lavoro, specifiche responsabilità etc.) e nel rispetto del limite stabilito per ogni singolo sub-fondo dal presente CCD).
 5. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
 6. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
 7. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
 8. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.
 9. Per quanto non previsto si fa espresso rinvio al CCNL del 21.5.2018 ed alle vigenti norme di legge in materia,

Letto, approvato e sottoscritto, Gave _____.

Delegazione di parte datoriale:

Dr. Giovanni Fois _____

Dott. Massimo Onida _____

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Ing. Arianna Viridis _____

Organizzazioni Sindacali

Rappresentante CISL FP _____

Rappresentante FP CGIL _____

Rappresentante FP UIL _____

Criteria di individuazione delle specifiche responsabilità previste dall'art. 70-quinquies del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 21.05.2018

L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista dalla normativa contrattuale vigente si basa sui seguenti criteri:

Requisiti minimi per il conferimento sono:

1. Responsabilità di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso;
2. Responsabilità operative particolarmente rilevanti.

Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento:

1. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
2. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
3. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
4. Responsabilità di "Unità di Servizio";
5. Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
6. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
7. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori in base alla categoria di appartenenza;
8. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di particolare specializzazione e specifiche conoscenze;
9. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
10. Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere;
11. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
12. Preposti alla sicurezza formalmente incaricati dal datore di lavoro ai sensi della vigente normativa in materia di sicurezza.

Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità

1. Ciascun Responsabile di Settore presenta al Segretario Comunale le "specifiche responsabilità" che possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dalla normativa contrattuale vigente proponendo il valore economico definito con le modalità di cui al presente allegato.
2. Il Segretario Comunale convalida la proposta o potrà apportare eventuali integrazioni e/o modifiche, tenendo anche conto delle risorse disponibili.
3. Ciascun Responsabile di settore provvede alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze, conoscenze e capacità.

Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità

COMUNE DI GIAVE

1. Il compenso è determinato, per il personale di tutte le categorie professionali in valori annui lordi che variano da un minimo di € 300,00 sino ad un massimo di € 2.200,00.
2. La graduazione dell'indennità, da compilarsi a cura del responsabile di settore con l'attribuzione del relativo punteggio, collegata all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui all'art.3, avviene sulla base dei seguenti criteri:
 - a) numero e complessità dei procedimenti o processi anche in termini di valenza intersettoriale;
 - b) conoscenze specifiche richieste per lo svolgimento della funzione;
 - c) complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento;
 - d) grado di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione, tenuto conto delle responsabilità personali civile, penale e amministrativo-contabile alle quali è assoggettato il pubblico dipendente;
 - e) rilevanza della funzione nell'ambito dell'organizzazione della struttura di appartenenza e/o dell'Ente;
 - f) rilevanza esterna della funzione;
 - g) grado di autonomia gestionale nei rapporti interni (anche con eventuale personale da coordinare) ed esterni.
3. La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna indennità, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

Criterio	Punteggio					
	1	2	3	4	5	6
a	1	2	3	4	5	6
b	1	2	3	4	5	6
c	1	2	3	4	5	6
d	1	2	3	4	5	6
e	1	2	3	4	5	6
f	1	2	3	4	5	6
g	1	2	3	4	5	6
Totale						

4. La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle fasce di valore qui in appresso riportate, fatto salvo il raggiungimento del punteggio minimo di 16:

Punti 16	€ 300,00
Punti 17	€ 400,00
Punti 18	€ 500,00
Punti 19	€ 600,00
Punti 20	€ 700,00
Punti 21	€ 800,00
Punti 22	€ 900,00
Punti 23	€ 1.000,00
Punti 24	€ 1.100,00
Punti 25	€ 1.200,00
Da 26 a 27 punti	€ 1.300,00

COMUNE DI GIAVE

Da 28 a 29 punti	€ 1.400,00
Da 30 a 31 punti	€ 1.500,00
Da 32 a 33 punti	€ 1.600,00
Da 34 a 35 punti	€ 1.700,00
Da 36 a 37 punti	€ 1.800,00
Da 38 a 39 punti	€ 1.900,00
Da 40 a 42 punti	€ 2.200,00