ASC InSieme
Azienda Servizi per la Cittadinanza
Interventi Sociali Valli Reno, Lavino e Samoggia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Deliberazione n. 3 del 05-02-2019

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE A PROCEDERE ALLA STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO UNITARIO

L'anno **duemiladiciannove,** addì **5** del mese di **Febbraio** alle ore 10.30, presso la sede di ASC InSieme, si è riunito il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei Signori:

TUFARIELLO GIORGIO	Presidente	Presente
CARLINI LORETTA	Vicepresidente	Presente
BAHAVAR ARASH	Consigliere	Presente

Presenti n. 3 **Assenti n. 0**

Partecipa la Direttora Cira Solimene che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di Presidente, Giorgio Tufariello, che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Visto: Il Presidente
(Giorgio Tufariello)

Visto: La Direttora
(Cira Solimene)

Deliberazione n. 3 del 05-02-2019

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE A PROCEDERE ALLA STIPULA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO UNITARIO

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Richiamati:

a) il D.Lgs. 267/2000 ed in particolare l'articolo 114 con riferimento all'Azienda speciale, ente dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale e di proprio statuto;
b) l'atto con cui è stata costituita l'Azienda speciale di tipo consortile denominata "InSieme" Azienda Speciale Consortile Interventi Sociali Valli del Reno, Lavino e Samoggia" tra i 9 Comuni del Distretto di Casalecchio di Reno repertoriato al n. 46.391 in data 27.11.2009 e il successivo atto integrativo repertoriato al n.12096 in data 19.12.2013;
c) l'atto repertorio n.17/2013 con cui i 9 Comuni del Distretto di Casalecchio di Reno hanno costituito l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, in conformità all'art.32 TUEL, all'art. 14 d.l. 78/2010 e succ. modif. e alla L.R. 21/2012;
d) la deliberazione del Consiglio dell'Unione n.21/2014 con la quale è stata approvata la convenzione per la gestione associata dei servizi sociali, socio-sanitari e che prevede che in attuazione della Legge Regionale n.12/2013, l'Unione si avvarrà per la produzione e erogazione dei servizi sociali dell'Azienda speciale dell'Unione, costituita ai sensi dell'art 114 del D.Lgs n. 267/2000;
e) le delibere del Consiglio di Amministrazione n.28 del 18 dicembre 2015 e dell'Assemblea Consortile n.6 del 21 dicembre 2015 con cui è stato preso atto della trasformazione dell'Azienda consortile in Azienda speciale dell'Unione, del trasferimento delle suddette quote e dello schema del nuovo statuto;
f) la deliberazione dell'Unione dei Comuni n.27 del 28 dicembre 2015 con cui sono state approvate l'acquisizione, da parte dell'Unione, delle quote di capitale di dotazione di "InSieme" cedute dai Comuni; la trasformazione dell'Azienda speciale di tipo consortile - "InSieme" Azienda Speciale Consortile Interventi Sociali valli del Reno, Lavino e Samoggia – in Azienda Servizi per la Cittadinanza "InSieme", Azienda speciale Interventi Sociali Valli del Reno, Lavino e Samoggia e lo Statuto dell'Azienda speciale;

Rilevato che, a seguito delle sopracitate deliberazioni, in data 30 dicembre 2015 con sottoscrizione di apposito atto del notaio Dott.ssa Elena Tradii a seguito della cessione e trasferimento delle quote di capitale dai Comuni all'Unione dei Comuni:
- l'azienda "Insieme" si è trasformata da Azienda consortile in Azienda speciale dell'Unione - Azienda Servizi per la Cittadinanza "InSieme" Azienda speciale Interventi Sociali Valli del Reno, Lavino e Samoggia
- è stato approvato il nuovo Statuto;

Dato atto che la trasformazione di "InSieme" da Azienda speciale di tipo consortile ad Azienda Speciale dell'Unione avviene senza soluzione di continuità e senza modificarne la natura giuridica di ente pubblico non economico strumentale all'Unione dei Comuni e che l'Azienda speciale dell'Unione resta titolare di tutti i rapporti attivi e passivi in essere;

Dato atto che con Delibera del Consiglio dell'Unione n.26 del 17/12/2018 con cui sono stati approvati:

1. Piano Programma 2019-2021

2. Piano degli Indicatori 2019-2021
3. Bilancio Pluriennale di Previsione 2019-2021 – Conto Economico Preventivo
4. Bilancio Annuale Economico Preventivo 2019 – Conto Economico Preventivo
5. Documento di budget
6. Trasferimenti dai Comuni

Richiamato l'art. 4 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a norma del quale gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico – amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni;

Preso atto che:

- con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 40 del 08/05/2017 veniva approvato il Protocollo d'intesa tra i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia, Zola Predosa e l'Unione dei Comuni Valli del Reno Lavino e Samoggia per la costituzione di un tavolo sindacale unitario, al quale vengono assegnate in particolare le seguenti funzioni:
    - definire schemi di contratti decentrati volti a rendere omogenea l'applicazione degli istituti contrattuali;
    - dare informazione alle organizzazioni sindacali sulle materia che riguardano complessivamente tutti i Comuni e l'Unione;
- con delibera di Giunta dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia n.ro 41 del 08/05/2017 si approvava il "Protocollo operativo con ASC InSieme" per il conferimento all'Unione di alcune funzioni associate tra cui quelle in materia di amministrazione del personale;
- con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 84 del 09.10.2017 venivano definite le linee di indirizzo per la definizione di uno schema di contratto decentrato unitario.

Vista la delibera del CDA n. 19 del 19-06-2018 con cui, tra le altre cose:

- si aderiva al Protocollo d'intesa Unione-Comuni di cui al precedente capoverso;
- si demandava, in conformità a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 21/05/2018, al predetto tavolo di contrattazione sindacale unitario la disciplina degli istituti che il nuovo CCNL rimette alla contrattazione decentrata integrativa;
- si individuava quale rappresentante di Asc InSieme al tavolo di contrattazione sindacale unitario la Direttora dr.ssa Cira Solimene.

Dato atto che l'art. 9 del CCNL del 21/05/2018 "Contrattazione collettiva integrativa a livello territoriale", il quale conferma che la contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali;

Vista la preintesa relativa al contratto decentrato unitario sottoscritta in data 25 gennaio 2019 tra la delegazione trattante di parte pubblica e i soggetti sindacali;

Preso atto dei contenuti della preintesa sottoscritta in data 25 gennaio 2019 tra la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali;

Ritenuto pertanto di autorizzare la parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo unitario;

Visto inoltre l'art. 4, comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 in base al quale spetta agli organi di governo adottare gli atti di indirizzo e le direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000
Visto il D. Lgs. n. 165/2001

Visti i C.C.N.L. comparto Regioni – Enti Locali

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

- per quanto espresso in premessa e che qui si intende integralmente riportato, di autorizzare la parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo unitario, in conformità alla preintesa sottoscritta in data 25 gennaio 2019 e allegata alla presente deliberazione, per le parti attinenti le competenze di ASC;
- di dare mandato alla delegazione trattante di parte pubblica di ASC di avviare entro febbraio la contrattazione decentrata integrativa a livello locale nei limiti del fondo 2019 e secondo i principi fissati nel contratto unitario.

Visto: Il Presidente
(Giorgio Tufariello)

Visto: La Direttora
(Cira Solimene)

Allegato alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 03 del 05-02-2019

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE A PROCEDERE ALLA STIPULA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO UNITARIO

****

PARERE TECNICO

Con riferimento alla proposta di deliberazione di cui sopra si esprime PARERE TECNICO FAVOREVOLE

Casalecchio di Reno, 5 Febbraio 2019

LA DIRETTORA
Cira Solimene

****

Letto, approvato e sottoscritto

Deliberazione n.03 del 05-02-2019

IL PRESIDENTE
Giorgio Tufariello

LA DIRETTORA
Cira Solimene

****

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124, comma 2 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, visto l'art. 114 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, copia della presente deliberazione viene pubblicata sul sito WEB di "InSieme Azienda Servizi per la Cittadinanza, azienda speciale Interventi Sociali valli del Reno, Lavino e Samoggia" .

Casalecchio di Reno, 5 Febbraio 2019

LA DIRETTORA
Cira Solimene

PREINTESA

25 Gennaio 2019 da sottoporre alle verifiche interne finalizzate alla sottoscrizione finale

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Titolo I – Disposizioni generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si inserisce all'interno dell'attuale contesto normativo e contrattuale e, pertanto, va interpretato in modo coordinato, prendendo quale punto di riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative previste dalle norme di legge in vigore, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultino compatibili e/o richiamate da fonti legislative o regolamentari.

Il presente Contratto Integrativo si pone l'obiettivo di sviluppare appieno le potenzialità del nuovo CCNL, siglato IL 21/5/2018, per sostenere il personale con tutti gli strumenti che mette a disposizione (riconoscimenti economici, percorsi di carriera, programmi di formazione, conciliazione vita-lavoro), nonostante che le novità introdotte trovino ostacolo verso la loro piena applicazione, essendo ancora vigente l' art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, il quale stabilisce che dal 2017 la spesa complessiva per il salario accessorio non può superare l' importo corrispondente dell'anno 2016.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

Il presente Contratto Collettivo decentrato Integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21 maggio 2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dell'Amministrazione Comunale di ..... con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, compreso il personale comandato o distaccato **presso l'ente,** a tempo pieno o parziale.
Gli effetti del presente contratto decorrono dal ..... e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o norme di legge che prevedano norme incompatibili con il presente CCDI.
In caso di sopraggiunta norma che modifichi e/o elimini alcuni degli istituti disciplinati dal presente contratto, le Parti si impegnano ad aprire tempestivamente apposito tavolo di confronto.
Con la sottoscrizione del presente contratto **cessa l'efficacia di tutti i contratti e gli accordi già sottoscritti ad eccezione degli istituti non immediatamente applicabili che perderanno efficacia con la sottoscrizione dei contratti decentrati locali.**

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante apposito incontro fra le parti firmatarie da convocare secondo le modalità in essere.

Art. 4 – Relazioni sindacali

Secondo quanto dal CCNL del 21/05/2018, il sistema delle relazioni sindacali si articola in:

- Informazione
- Confronto
- Contrattazione.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere valutazioni e proposte.
Sono oggetto di informazione le materie per le quali sia previsto il confronto o la contrattazione integrativa.

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.
Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali **di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL del 21/05/2018** degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni **lavorativi** dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.
L'incontro può anche essere richiesto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione.
Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.
Sono oggetto di confronto le materie indicate **dall'art. 5 comma 3** del contratto collettivo nazionale di lavoro..

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale
Le materie rimesse a contrattazione decentrata integrativa sono individuate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Gli Enti sottoscrittori si impegnano a dare risposta alle istanze sindacli entro il termine di 30 giorni.

Art. 5 – Interpretazione autentica

Le Parti danno atto che le Pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata Contratti Collettivi Decentrati Integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione.

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza di cui sopra le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419 secondo comma del Codice Civile.
Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le Parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica chiarisce la clausola controversa.
Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, e non sia possibile pervenire a una definizione consensuale del significato, le Parti demandano la definizione a un collegio arbitrale di tre componenti esperti in materia, due dei quali scelti dalle Parti (uno a testa) e il terzo scelto dai due componenti designati. Il collegio arbitrale definisce a maggioranza l'interpretazione corretta delle clausole controverse.

Titolo II - Prerogative sindacali

Art. 6 - Locali per rappresentanze sindacali

L'Ente pone a disposizione delle RSU l'uso di locali per consentire l'esercizio delle attività sindacali.

Art. 7- Diritto di informazione, pubblicità e affissione

I componenti della R.S.U. e le OO.SS. territoriali hanno il diritto di affiggere nelle apposite bacheche predisposte in luoghi di facile accesso e di agevole consultazione per tutto il personale, materiale di interesse sindacale e del lavoro.
Stampati e documenti potranno essere inviati negli uffici distaccati per l'affissione direttamente dalle strutture sindacali territoriali o esposte e siglate a cura del rappresentante sindacale o da persona designata.
Le R.S.U. e le OO.SS. hanno altresì il diritto di pubblicare il materiale suddetto in proprie bacheche elettroniche, il cui accesso in scrittura ai rappresentanti sindacali designati e in lettura a tutte/i le/i dipendenti viene garantito dall'Ente.

Art. 8 - Dotazioni e strumentazioni

La R.S.U può avvalersi per le attività sindacali interne delle strumentazioni dell'Ente (fotocopiatori) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale.
Alla R.S.U. è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione; a tal fine l'ente si impegna ad assicurare l'attivazione e il relativo mantenimento di una casella di posta elettronica dedicata alla RSU .
Per la diffusione della informazione, è consentito alla R.S.U. l'utilizzo della posta elettronica interna.
E' consentito, inoltre alla R.S.U. l'utilizzo del telefono e fax per ricezione o trasmissione di materiale di interesse sindacale.

L'Amministrazione metterà a disposizione, su richiesta della R.S.U., materiale di supporto di tipo legislativo ed amministrativo.

Titolo III – Trattamento economico del personale

Capo I – Risorse e premialità

Art. 9 – Quantificazione delle risorse

L'Amministrazione Comunale determina annualmente le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018.
La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente, successivamente all'approvazione del bilancio, con determina dirigenziale, distinguendo fra parte stabile e risorse variabili.
Le risorse variabili non possono in alcun caso finanziare le progressioni orizzontali e/o le indennità di comparto.

In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile del fondo sino ad un importo massimo corrispondente all' 1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Gli Enti possono altresì destinare apposite risorse alla componente variabile, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. In tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56 quater comma 1 lett. C).

L'Amministrazione comunale, salve motivate eccezioni, definisce i progetti premiati con risorse variabili aggiuntive, con valenza annuale o pluriennale, di regola in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e ne dà informazione alla parte sindacale e al personale dipendente, indicando il riparto delle risorse aggiuntive tra i progetti.
Qualora non fosse possibile individuare le risorse contestualmente all'approvazione del PEG, l'Amministrazione si impegna a **indicare il riparto in termini di peso relativo dei diversi progetti** e a definire in corso d'anno l'ammontare totale delle risorse aggiuntive destinate.
Viene garantita la massima trasparenza nel riparto finale delle risorse per ogni progetto tra i dipendenti coinvolti e nelle sue motivazioni.

Ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011 possono essere adottati piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il

ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi anche in termini finanziari. Le economie aggiuntive realizzate rispetto a quelle previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del Decreto Legislativo 150/2009.
L'Amministrazione Comunale si impegna ad informare tempestivamente i soggetti sindacali circa **le azioni suscettibili di essere incluse entro i piani di razionalizzazione e qualificazione.**

Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinate in via prevalente secondo i seguenti criteri:

PARTE STABILE:

- Progressioni economiche orizzontali: il riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro è finanziato con le risorse decentrate nella misura e con i limiti previsti dalla vigente legislazione;
- Indennità di comparto: al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente;
- Compensi per trattamenti economici accessori (indennità): alle indennità previste dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità; le risorse decentrate finanziano: indennità di turno, indennità di reperibilità, indennità per condizioni di lavoro, il trattamento per lavoro in giorno di riposo settimanale, lavoro notturno e notturno – festivo, indennità per specifiche responsabilità, indennità personale scolastico, nonché le indennità di servizio esterno e di funzione della polizia locale.

L'Amministrazione garantirà la massima trasparenza e fornirà alle RSU e OO.SS. che ne fanno richiesta i dati e le informazioni riguardanti i compensi per trattamenti economici accessori.

PARTE VARIABILE:

Secondo quanto previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018, almeno il 50% della parte variabile del fondo in sede di contrattazione integrativa deve essere destinato:

a) **ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale,**
b) alle indennità per condizioni di lavoro,
c) alle indennità di turno e all'indennità di reperibilità, nonché ai compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000;
d) alle indennità per specifiche responsabilità

e) all'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies.

Alla performance individuale deve essere destinato almeno il 30% delle predette risorse.

Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: applicazione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità da conseguire al fine di motivare l'erogazione del premio, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distinti a fronte di prestazioni fornite diverse.

In sede di destinazione delle risorse del Fondo, la quota di risorse che residua nella parte stabile dopo il finanziamento degli istituti contrattuali di competenza, è destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa.

Capo II – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche responsabilità

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018)

L'istituto in oggetto viene attivato nel rispetto e nel limite delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, **in termini di tetto percentuale sul totale del fondo delle risorse decentrate definito da ciascun ente.**

La ripartizione delle risorse per il finanziamento di tale indennità fra le diverse Aree/Settori viene effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna a cura della Conferenza di Direzione.

L'istituto può essere applicato solo nei casi di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, che dovranno essere diverse da quelle insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.

Tali responsabilità possono riguardare il personale delle categorie giuridiche B e C, nonché il personale appartenente alla categoria D che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative.

Le posizioni di lavoro cui riconoscere tale indennità devono comportare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura di appartenenza, in particolare il coordinamento e responsabilità di servizi non coperti da posizione organizzativa, il coordinamento di personale, funzioni di autonomia particolari, elevata specializzazione o coordinamento di progetti strategici.

L'indennità può avere un valore massimo di euro 3.000,00 per le categorie D, euro 2.000,00 per le categorie C ed euro 1.500,00 per le categorie B.

La misura dell'indennità viene determinata tenendo conto dei seguenti parametri:

- grado di autonomia e responsabilità assegnate
- rilevanza strategica (interna e/o esterna) delle attività assegnate

- numero e complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti amministrativi assegnati
- numero di personale coordinato.

Il valore degli importi assegnati è riferito a persone in servizio a tempo pieno per l'intero anno, pertanto in caso di lavoratori part time l'indennità – se dovuta – sarà corrisposta in misura proporzionale alle ore lavorate.
L'indennità viene ridotta automaticamente in caso di assenze superiori a 25 giorni, in misura proporzionale ai giorni di assenza.
In caso di prolungata assenza di un dipendente, il Dirigente/Responsabile può valutare di attribuire la stessa ad un altro dipendente.
Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano più fattispecie, al dipendente viene corrisposta l'indennità dal valore economico più elevato.
L'attribuzione delle indennità in oggetto compete al Dirigente/Responsabile, nell'ambito delle risorse economiche assegnate per la presente finalità.
La proposta dell'attribuzione di tale indennità a particolari figure e il relativo importo sono presentati da ciascun Dirigente/Responsabile nell'ambito della Conferenza di Direzione, che svolge funzione di coordinamento al fine di garantire l'uniforme applicazione di tale istituto.
Tale attribuzione deve essere assegnata con atto formale, nel quale dovranno essere specificate **le motivazioni circa l'attribuzione dell'indennità,** le funzioni ed i compiti richiesti, nonché l'ammontare annuale dell'indennità riconosciuta **tenuto conto dei criteri sopra indicati che dovranno essere rappresentati nel dettaglio nell'atto di attribuzione.**
L'attribuzione della responsabilità sarà a tempo determinato, per una durata comunque non superiore a quella degli incarichi di Dirigente o Responsabile con posizione organizzativa.
Copia dei provvedimenti viene trasmessa al Servizio Personale e verrà data informazione nel merito ai soggetti sindacali.
La stessa procedura deve essere seguita in caso di revoca dell'affidamento.
L'indennità per particolari responsabilità non può essere mai attribuita in assenza di atto formale e/o a consuntivo e con effetto retroattivo.
La liquidazione dell'indennità avviene di norma su base mensile.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21/05/2018)

L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21/05/2018 è volta a 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, nonché di Responsabile dei tributi;
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.

L'indennità annua lorda di cui alle precedenti lett. a) e b) **ha un valore annuale** di 350,00 euro lordi.

Gli importi di cui al presente articolo si riferiscono al personale a tempo pieno; pertanto nel caso di dipendenti con orario ridotto, verrà applicata una riduzione proporzionale alla percentuale di part time riconosciuta.
L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità viene effettuata dal competente Responsabile dopo le necessarie verifiche e certificazioni a consuntivo sull'effettiva assunzione delle responsabilità in oggetto.
Le indennità vengono liquidate su base quadrimestrale.
L'indennità viene ridotta automaticamente in caso di assenze superiori a 25 giorni, in misura proporzionale ai giorni di assenza.

Capo III – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a specifiche indennità

Art. 13 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21/05/2018)

L'indennità per condizioni di lavoro è volta a remunerare lo svolgimento di attività:

a) *disagiate*
Per attività prevalentemente disagiata si intende un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta, rispetto sia a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse, di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente, senza che questo dia luogo ad altra specifiche indennità.

b) *esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute*
Sono considerate esposte a rischi le mansioni che comportano:
- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc. anche non permanenti
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi per la salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.

- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi per la salute
- esposizione a rischio di usura psico – fisica particolarmente intensa
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

c) *implicanti il maneggio valori.* L'indennità compete al personale individuato con atto formale quale agente contabile e adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di denaro o di valori di cassa (incassi in contanti, ricevimento e detenzione di valori, compresi i buoni pasto; non sono ricompresi gli incassi effettuati mediante strumenti elettronici quali bancomat e carte di credito).

L'indennità per condizioni di lavoro viene erogata sulla base del peso potenziale che ciascuna fattispecie ha sulla prestazione lavorativa intesa nel suo complesso.

Causali	Peso teorico
Disagio	30
Rischio	40
Maneggio valori (minimo mensile euro 100)	30

In base al punteggio ottenuto da ciascun dipendente viene erogata la seguente indennità:

Fascia	Punteggio	Importo giornaliero
Fascia 1	Fino a 20	1,00
Fascia 2	Da 21 a 40	1,20
Fascia 3	Oltre 41	2,00

Per quanto riguarda il maneggio valori si individuano i seguenti criteri per valutare l'incidenza sulla attività svolta:

- maneggio di valori superiore di almeno il 50% rispetto al valore mensile medio pro capite dei valori maneggiati dai dipendenti: 100%=30 punti
- maneggio di valori pari al valore mensile medio pro capite dei valori maneggiati dai dipendenti: 20 punti
- maneggio di valori inferiore al 50% rispetto al valore mensile medio pro capite dei valori maneggiati dai dipendenti: 10 punti

Non si tiene conto del maneggio valori di importo di modesta entità inferiori ad euro 100,00 mensili pro capite.

Di norma all'inizio di ciascun mese i competenti Dirigenti/Responsabili individuano i dipendenti soggetti nel mese precedente ad attività disagiate e/o rischiose e/o implicanti il

maneggio di valori e la relativa percentuale di incidenza e comunicano tali dati al Servizio Personale.
L'indennità viene corrisposta per le giornate di effettiva presenza in servizio e non viene pertanto riconosciuta nelle giornate di assenza a qualunque titolo.

Esempio di calcolo

Causali	Peso teorico	Incidenza sulle attività svolte	Risultato punti
Disagio	30	40%	12
Rischio	40	100%	40
Maneggio valori (minimo mensile euro 100)	30	0	0
Totale			52

Le parti si impegnano ad esaminare a livello sovracomunale la possibilità di rivedere i suddetti importi una volta che sia stato verificato l'impatto a regime del presente contratto decentrato integrativo sui fondi delle risorse decentrate.
Le parti si impegnano a riconoscere le indennità di cui al presente articolo nella medesima misura a figure professionali omogenee.
Nella contrattazione di ente si può valutare l'assegnazione della indennità a specifiche figure professionali in maniera adeguatamente motivata.
L'indennità condizioni di lavoro è cumulabile con le indennità di cui agli articoli 11, 12, 14 e 15.

Art. 14 – Indennità di turno

L'indennità di turno viene riconosciuta quando le prestazioni lavorative vengono prestate con le seguenti modalità:

- distribuzione equilibrata e avvicendata (compresa tra il 40% e il 60%) fra i diversi lavoratori interessati dei turni di lavoro effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno
- i turni devono riguardare servizi che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore
- non interruzione del servizio nell'arco temporale di almeno 10 ore.

Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni non può essere superiore a 10 nel mese.
Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso fra le 22 e le 06 del mattino.
Per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
L'indennità viene riconosciuta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno e viene liquidata con lo stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività su turno, sulla base delle risultanze dei cartellini delle presenze.

I servizi organizzati in turno vengono individuati, ad ogni inizio di anno, dal competente Dirigente/Responsabile e comunicati al Servizio Personale, con la specificazione dei dipendenti turnisti e dei turni di lavoro assegnati.

In applicazione all'art. 22, comma 1, del CCNL 1° aprile 1999 al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.
I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
L'organizzazione del personale su base settimanale non dovrà in alcun modo prevedere fin dall'origine la possibilità di maturare ore di straordinario **in maniera strutturale per la copertura delle esigenze ordinarie del servizio.** Qualora ciò non fosse possibile, la riduzione in oggetto non potrà più avere applicazione.
L'Amministrazione si impegna a darne tempestiva informazione alla RSU e alle OO.SS.

In caso di interruzione del regime orario articolato su turni (es.: mese di agosto per alcuni servizi) la predetta riduzione sarà sospesa. **Può essere applicata in tal caso l'indennità condizioni di lavoro, in presenza dei presupposti di cui all'art. 12.**

Art. 15 – Indennità di reperibilità

L'Amministrazione definisce i servizi per i quali viene istituita la reperibilità.
Prima dell'attivazione della reperibilità, l'Amministrazione informa i soggetti sindacali circa il personale da coinvolgere e le dotazioni strumentali da utilizzarsi in caso di chiamata.
L'indennità viene liquidata con le modalità e nella misura stabilita dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018, con lo stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento dei turni di reperibilità, sulla base delle attestazioni fornite dal competente Responsabile.
In sede di contrattazione di ente è possibile aumentare i turni di reperibilità, su base volontaria, fino a 9. Per i turni di reperibilità successivi al sesto la misura dell'indennità è fissata in euro 13,00 per 12 ore al giorno.

Capo IV - Personale polizia locale

Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

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 iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3 bis, del D.L. 50/2017,

sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14/09/2000.
Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quello della prestazione lavorativa.
Le ore aggiuntive non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario.
Salvo deroghe concordate dalle parti in sede locale, resta fermo il limite di 180 ore individuali annue di lavoro straordinario.
Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei presenti 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 e delle iniziative.
I servizi a favore di privati vengono svolti, quando compatibili con gli obblighi istituzionali, con personale che garantisca la propria prestazione volontaria al di fuori dell'orario ordinario di lavoro. Qualora ciò non sia possibile, il servizio sarà garantito nell'ambito dei turni di lavoro giornalieri assegnati.
Le parti si impegnano a valutare la possibilità di destinare quota parte delle risorse introitate dai privati ai fondi per la contrattazione integrativa.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa giornaliera ordinaria in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera quantificata **in fase di prima applicazione** ai seguenti importi:

- euro 1,20 per i turni diurni
- euro 3,00 per i turni serali e festivi
- euro 5,00 per i turni notturni (sono tali i turni che iniziano dopo le ore 22.00)

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi (compreso il maneggio valori) connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

All'inizio di ciascun mese il Servizio di Polizia Locale comunica al Servizio Personale il numero di giornate in cui ciascun operatore è stato effettivamente impiegato in servizi esterni nel mese precedente.
La liquidazione viene effettuata nel secondo mese successivo a quello dello svolgimento delle attività.

Le parti si impegnano ad esaminare a livello sovracomunale la possibilità di rivedere i suddetti importi una volta che sia stato verificato l'impatto a regime del presente contratto decentrato integrativo sui fondi delle risorse decentrate.

Art. 18 - Indennità di funzione

L'indennità di funzione può essere erogata al personale inquadrato nella categoria D non titolare di posizione organizzativa **e nella categoria C**, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
L'ammontare complessivamente destinato a tale indennità rientra nel tetto percentuale di cui all'art. 11 primo comma definito da ciascun ente.

L'istituto può essere applicato solo nei casi di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, che dovranno essere diverse da quelle insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.
Le posizioni di lavoro cui riconoscere tale indennità devono comportare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura di appartenenza, in particolare il coordinamento e responsabilità di servizi non coperti da posizione organizzativa, il coordinamento di personale, funzioni di autonomia particolari, elevata specializzazione o coordinamento di progetti strategici.
L'indennità può avere un valore massimo di euro 3.000,00 per le categorie D. **e di € 2.000,00 per le categorie C.**

La misura dell'indennità viene determinata tenendo conto dei seguenti parametri:
- grado di autonomia e responsabilità assegnate
- rilevanza strategica (interna e/o esterna) delle attività assegnate.
- numero e complessità (normativa/tecnica/procedurale) dei procedimenti amministrativi assegnati
- numero di personale coordinato

Il valore degli importi assegnati è riferito a persone in servizio a tempo pieno per l'intero anno, pertanto in caso di lavoratori part time l'indennità – se dovuta – sarà corrisposta in misura proporzionale alle ore lavorate.
L'indennità viene ridotta automaticamente in caso di assenze superiori a 25 giorni, in misura proporzionale ai giorni di assenza.
In caso di prolungata assenza di un dipendente, il Dirigente/Responsabile può valutare di attribuire la stessa ad un altro dipendente.
L'attribuzione delle indennità in oggetto compete al Dirigente/Responsabile nell'ambito delle risorse economiche assegnate per la presente finalità.
La proposta dell'attribuzione di tale indennità a particolari figure e il relativo importo sono presentati da ciascun Dirigente/Responsabile nell'ambito della Conferenza di Direzione, che svolge funzione di coordinamento al fine di garantire l'uniforme applicazione di tale istituto.
Tale attribuzione deve essere assegnata con atto formale, nel quale dovranno essere specificate **le motivazioni circa l'attribuzione dell'indennità,** le funzioni ed i compiti richiesti, nonché l'ammontare annuale dell'indennità riconosciuta **tenuto conto dei criteri sopra indicati che dovranno essere rappresentati nel dettaglio nell'atto di attribuzione.**
L'attribuzione della responsabilità sarà a tempo determinato, per una durata comunque non superiore a quella degli incarichi di Dirigente o Responsabile con posizione organizzativa.
Copia dei provvedimenti viene trasmessa al Servizio Personale e verrà data informazione nel merito ai soggetti sindacali.
La stessa procedura deve essere seguita in caso di revoca dell'affidamento.

L'indennità per particolari responsabilità non può essere mai attribuita in assenza di atto formale e/o a consuntivo e/o con effetto retroattivo.
La liquidazione dell'indennità avviene di norma su base mensile.

Art. 19 – Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota determinata dalla Giunta ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Capo V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alla performance collettiva e individuale

Art. 20 – Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale – Incidenza delle assenze e personale a tempo determinato

L'incentivazione della produttività discende dal ciclo della Performance, così come previsto e disciplinato dallo specifico Regolamento, tenuto conto degli obiettivi definiti e dei risultati effettivamente conseguiti.
Così come previsto dal sistema di valutazione, in corso d'anno verrà previsto con i lavoratori almeno un momento di verifica sul grado di raggiungimento degli obiettivi; in tale occasione il singolo lavoratore deve essere messo in condizione di conoscere i fatti che potrebbero portare ad una valutazione finale dell'apporto individuale non in linea con le attese.

Per garantire la trasparenza del ciclo della Performance, le valutazioni individuali annuali e gli importi delle incentivazioni della produttività vengono rese disponibili alle parti sindacali e alle/i dipendenti dell'Ente, in forma aggregata per servizio.

Le parti concordano sulla necessità di implementare un sistema di valutazione incrociata Dirigenti-Posizioni organizzative-Dipendenti, come previsto dalle finalità del sistema di valutazione sovracomunale approvato dalla Giunta dell'Unione con delibera n. 87 del 15 ottobre 2018, con decorrenza dall'anno 2020.

La presenza in servizio inciderà proporzionalmente sull'importo di produttività spettante a ciascun lavoratore derivante dall'applicazione del metodo di valutazione sopra descritto.
A tal fine non saranno considerate assenze le seguenti tipologie:
- ferie, riposi compensativi/recuperi

- permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'art.4, comma 1, della legge n. 53/2000
- congedi retribuiti per malattia del figlio
- permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5/2/1992 n.104
- terapie salvavita
- infortunio sul lavoro
- donazioni del sangue e del midollo osseo
- **permessi sindacali fruiti dalle rsu.**

Sono destinatari dei compensi

- i dipendenti a tempo indeterminato che risultino aver prestato un minimo di 1 mese (30 giorni) di servizio nell'anno (a questo fine le assenze di cui al punto precedente non sono equiparate a presenze)
- i dipendenti assunti a tempo determinato che risultino aver prestato un minimo di 6 mesi (180 giorni) di servizio nell'anno. Concorrono al raggiungimento dei 6 mesi (180 giorni) di servizio anche gli eventuali periodi svolti nell'anno precedente senza soluzione di continuità.

Art. 21 – Differenziazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale, calcolato sulla base della media dei premi attribuiti **nel medesimo anno.**
La media sarà calcolata per ciascuna categoria (A/B – B3 – C – D), **tenendo conto delle differenze di orario di lavoro.**
I premi saranno finanziati con le decurtazione delle assenze indicate nell'articolo precedente.
Tale maggiorazione viene attribuita ad un massimo del 30 % dei dipendenti .
Nel caso in cui le risorse non siano sufficienti, verrà premiato una percentuale di dipendenti inferiore fino alla concorrenza della somma disponibile derivata dalla decurtazione delle assenze, procedendo ad escludere i dipendenti premiati in modo decrescente rispetto alla categoria di appartenenza (prima si esclude un dipendente appartenente alla categoria D, poi uno appartenente alla categoria C, etc).

Art. 22 – Correlazione premi con altri incentivi/compensi

Allo scopo di riequilibrare i premi di performance, nel caso in cui un dipendente percepisca altre forme di incentivi/compensi, i compensi per la performance individuale e organizzativa sono ridotti per quei dipendenti che abbiano percepito altri compensi per un importo superiore ad euro 1.500,00 con le seguenti modalità:

Compensi percepiti	Riduzione
Da 1.500 a 3.000 euro	20%

Da 3.000 a 5.000 euro	35%
Oltre 5.000 euro	50%

Le presenti decurtazioni si applicano alle somme maturate a titolo di cmpensi diversi dal 2019.

Per altri incentivi/compensi si intendono :

- incentivi per funzioni tecniche
- compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio
- compensi derivanti dall'attività di recupero ICI
- compensi Istat
- compensi derivanti dalle entrate realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi/compensi percepiti nell'anno di liquidazione dei premi, al netto degli oneri a carico dell'Ente.

Le somme recuperate a seguito della riduzione dei premi per la performance organizzativa e individuale sono ridistribuite tra gli altri dipendenti .

Capo VI – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione con i compensi di cui all'art. 18 comma 1 lett. h)

Art. 23 – Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema adottato dall'Ente.

Il Fondo per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa viene fissato in un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.

Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21/05/2018, la retribuzione di risultato viene ridotta per quei dipendenti che abbiano percepito altri compensi per un importo superore ad euro 5.000,00 con le seguenti modalità:

Compensi percepiti	Riduzione
Da 5.000 a 7.000 euro	20%
Da 7.000 a 10.000 euro	35%
Oltre 10.000 euro	50%

Le presenti decurtazioni si applicano alle somme maturate a titolo di cmpensi diversi dal 2019.

Capo VII – Progressione economica orizzontale

Art. 24 – Progressioni orizzontali (art. 16 CCNL 21/05/2018)

Secondo quanto previsto dalla normativa vigente, le progressioni economiche devono essere attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
L'istituto della progressione economica deve pertanto rappresentare un incremento economico legato non all'anzianità di servizio, bensì all'accresciuta competenza professionale dei dipendenti.

Requisiti per l'accesso alla selezione

a) permanenza minima nella categoria economica al 31 dicembre dell'anno precedente quello della selezione secondo la seguente definizione:

. categoria A: 3 anni di permanenza in ciascuna categoria economica .
. categoria B – posizione giuridica B1: 3 anni di permanenza fino alla categoria B5, 4 anni di permanenza per i passaggi B5/B6 e B6/B7, 5 anni di permanenza per i passaggi B7/B8;
. categoria B – posizione giuridica B3: 3 anni di permanenza per il passaggio B3/B4 **e B4/B5**, 4 anni di permanenza per i passaggi successivi, 5 anni di permanenza per i passaggi B7/B8; . categoria C: 3 anni di permanenza per il passaggio C1/C2, 4 anni per i passaggi C2/C3 e C3/C4, 5 anni per il passaggio C4/C5, 6 anni per il passaggio C5/C6;
. categoria D : 5 anni di permanenza per tutti i passaggi **fino al D6, 6 anni per il passaggio in categoria D7.**
I servizi prestati a tempo indeterminato presso altre Pubbliche Amministrazioni vengono valutati per il personale assunto tramite mobilità.

b) valutazione ottenuta come media aritmetica delle valutazioni della performance conseguite nel triennio precedente l'anno cui si riferisce la selezione, non inferiore al 70%.
Le valutazioni effettuate da altri Enti vengono riparametrate al fine di renderle comparabili con quelle della generalità dei dipendenti. Le schede di valutazione devono essere acquisite nel fascicolo personale entro il 31/12 dell'anno di riferimento del procedimento di riconoscimento delle progressioni.

Criteri per l'assegnazione delle progressioni

L'ammontare delle risorse da destinare a progressioni orizzontali e il loro riparto tra le varie categorie viene stabilito annualmente nel contratto decentrato integrativo relativo alla distribuzione delle risorse decentrate.

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica, per ciascuna categoria giuridica si redigerà una graduatoria determinata sulla base della media del punteggio ottenuto da ciascun dipendente nelle schede di valutazione utilizzate nell'Ente negli ultimi tre anni.
La categoria A, ai fini della selezione, verrà considerata insieme alla categoria B1.

Le progressioni economiche verranno assegnate, con la decorrenza individuata in sede di accordo annuale, in base all'ordine in graduatoria in ognuna delle categorie giuridiche.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

Il provvedimento di attribuzione delle progressioni orizzontali viene trasmesso alle rsu per la pubblicazione sulla bacheca elettronica di cui all'articolo 7.

Titolo IV – Disposizioni diverse

Art. 25 – Pari Opportunità

L'organizzazione del lavoro e le conseguenti azioni finalizzate allo sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti sono improntate al rispetto del principio delle pari opportunità tra uomini e donne.
Il principio di pari opportunità trova applicazione dal momento dell'accesso alla posizione di lavoro e fino alla cessazione dal servizio con particolare riguardo all'impiego nelle diverse attività, all'assunzione di responsabilità, allo sviluppo professionale e formativo, al trattamento giuridico ed economico, fermo restando che i riconoscimenti previsti dai diversi istituti contrattuali dovranno sempre essere applicati tenuto conto dei risultati conseguiti e delle prestazioni individuali.
Le Parti prendono atto che nell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia è stato istituito in forma associata il Comitato Unico di Garanzia, la cui composizione e le cui competenze sono disciplinate dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010.

Art. 26 – Telelavoro e lavoro agile

L'Amministrazione **si impegna ad attivare progetti** di telelavoro, secondo quanto stabilito dall'art. 1 del CCNL 14/09/2000, e di "lavoro agile", secondo quanto previsto dalla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, volti ad assicurare:
a) alla Pubblica Amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;
b) al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

Il Comitato Unico di Garanzia può proporre all'Amministrazione l'attivazione di progetti di telelavoro e di "lavoro agile", allo scopo di promuovere le politiche di conciliazione vita privata/lavoro e la diffusione della cultura delle pari opportunità all'interno dell'Ente. Analogamente dovrà essere consultato nel caso di processi di riorganizzazione che intervengano sui predetti ambiti.

Art. 27 - Sicurezza e prevenzione nei posti di lavoro

L'Amministrazione è tenuta, quale soggetto titolare del rapporto di lavoro, a dare completa attuazione agli adempimenti previsti dalla legislazione che regola l'intera materia , **ivi compresi gli incontri periodici di legge,** (D.lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni) ed in particolare all'elaborazione del documento che valuti tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori.
Pertanto l'Amministrazione si impegna a programmare, promuovere e controllare tutti gli interventi necessari per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli i sicurezza.

L'Amministrazione si impegna a mettere in atto periodicamente momenti di osservazione ed eventuali azioni e interventi organizzativi per garantire il benessere organizzativo e lo stress da lavoro, attraverso il confronto con le Rappresentanze Sindacali.

Art. 28 – Banca delle ore

Gli Enti sottoscrittori istituisce e gestisce la banca delle ore secondo le clausole previste dalla norma in materia. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito e come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro regolarmente autorizzato, ogni lavoratore ha diritto di istituire un proprio conto individuale fino ad un massimo di 100 ore. Le ore accantonate vengono compensate secondo quanto previsto dal CCNL e devono essere recuperate entro l'anno successivo. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluito nella banca delle ore verranno pagate nel secondo mese successivo.

Art. 29 – Buoni pasto

In applicazione di quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 09/05/2006, al personale di Polizia Municipale, a quello addetto alla Protezione Civile e alla biblioteca viene riconosciuto il buono pasto nelle giornate con lavoro straordinario di almeno 1 ora e 30 minuti, anche quando per ragioni di servizio non sia possibile effettuare la pausa per la consumazione del pasto.
Il competente Responsabile è tenuto ad attestare l'impossibilità di effettuare la pausa da parte del dipendente in quanto impegnato in interventi contingibili, urgenti e continuativi o, comunque, in servizi di natura eccezionale che non possono essere interrotti.

Art. 30 – Formazione

Per realizzare efficacemente gli obiettivi strategici degli Enti si ritiene fondamentale definire ed attuare un piano della formazione permanente, volto a sviluppare le competenze professionali ed organizzative che coinvolga tutti i dipendenti, come previsto dagli art. 49 bis e 49 ter del CCNL.
Per garantire la massima trasparenza delle politiche per la formazione l'amministarzione a consuntivo elabora e informa la parte sindacale con una relazione annuale sulle attività formative sviluppate anche a titolo gratuite e relative risorse destinate e destinatari.

Art. 31 – Norma finale

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2019, fatti salvi i criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa per il riconoscimento degli incentivi ici e degli incentivi di progettazione.
Per quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le parti danno atto che la stesura finale del testo dell'articolo 21 avverrà in sede di sottoscrizione finale definitiva a seguito di ulteriori approfondimenti.