

Comune di Simala

**Contratto Decentrato
integrativo normativo**

Triennio 2021-2023

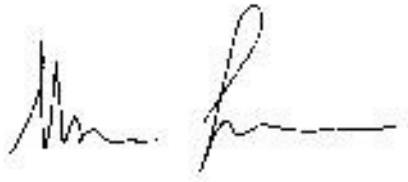
A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke at the end.

Sommario

Art. 1 Disposizioni Preliminari	4
Art. 2 – Oggetto e verifiche dell’attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale -	6
Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione -	6
Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali -	7
Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali -	8
Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori -	8
Art 7 - Relazioni Sindacali -	9
Art 8 – Informazione -	9
Art 9 – Confronto -	9
Art 10 – Contrattazione -	10
Art. 11 - Clausole di raffreddamento -	11
Art. 12 - Interpretazione Autentica -	12
Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali -	12
Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa-	14
Art. 15 - Condizioni all’integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate -	14
Art. 16 - Integrazione del Fondo Risorse Decentrate –	16
Art. 17 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance -	16
Art. 18 - Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance-	17
Art. 19 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari -	19
Art. 20 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche-	19
Art. 21 - Principi Generali -	23
Art. 22 - Criteri generali Indennità per l’Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro-	24
Art. 23 - Indennità di servizio esterni di vigilanza -	25
Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità con un ristoro fino a € 3.000	26
Art. 25- Indennità per Specifica Responsabilità con un ristoro fino a € 350,00 -	27
Art. 26 - Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge-	27
Art. 27 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative-	28
Art. 28 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche	

disposizioni di legge _____ 28

Art. 29 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro-

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke at the end.

_____ 29

Art. 30 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi-	30
Art. 31 - Salario accessorio del personale assunto con contratti Contratto di formazione lavoro Contratto di somministrazione-	30
Art. 32 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale-	31
Art. 33 - Attività svolte in regime di turnazione-	31
Art. 34 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, del CCNL 21 Maggio 2018 -	32
Art. 35 - Lavoro Straordinario -	33
Art. 36 - Disciplina della Banca delle Ore -	33
Art. 37 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 -	34
Art. 38 - 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 -	34
Art.39 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa-	35

Titolo I° Disposizioni Generali

Art. 1 Disposizioni Preliminari

1. Alla Contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.lgs. 165/2001 e s.m.i e dal D.lgs. 150/2009.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018. Le organizzazioni sindacali firmatarie sono indicate nel frontespizio del CCNL in vigore.
3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale, di seguito (CDI), non può:
 - a) ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs 165/2001, essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di violazione la responsabilità è estesa anche a chi si è limitato ad applicarle pur non avendole sottoscritte.
 - b) trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
 - c) trattare le materie oggetto di Contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
 - d) violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL;
 - e) non destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, ai sensi comma 3 bis, dell'art. 54 del D.Lgs 150/2009, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;
4. Nelle materie oggetto di Contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla Contrattazione dall'art. 45 comma 1, del D. Lgs.165/2001;
5. La procedura per la stipulazione del contratto decentrato integrativo, così come disciplinata dalla Contrattazione collettiva nazionale e dai recenti interventi del legislatore, ordinariamente si articola nelle fasi sotto riportate:
 - Nomina delegazione di parte pubblica. L'ente, prima dell'avvio delle fasi negoziali, ai sensi del comma 1 dell'art. 10 del CCNL 1.4.99 e dell'art. 7 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, nomina i componenti la delegazione di parte datoriale.
 - Direttive dell'Organo politico. Spetta alla Giunta, in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario. Le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo.

- Prima convocazione per l'avvio del negoziato. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, l'ente, deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. La mancata presentazione della piattaforma o l'eventuale ritardo della sua presentazione non precludono, tuttavia, l'avvio della trattativa.
- Svolgimento delle trattative. La trattativa si svolge attraverso incontri successivi finalizzati al raggiungimento di soluzioni condivise sulle materie oggetto di Contrattazione. Tutti gli incontri devono essere preventivamente convocati. A tal fine la convocazione avviene per iscritto a firma del Presidente, inviata via fax o via PEC. La convocazione della RSU, in quanto organismo unitario, è unica: non occorre pertanto convocare ogni suo componente oppure le singole sigle sindacali di appartenenza dei componenti stessi. Durante le trattative entrambe le parti negoziali improntano i propri comportamenti al massimo rispetto dei fondamentali principi di correttezza e buona fede.
- Firma dell'Ipotesi di contratto decentrato integrativo. La fase delle trattative si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.
- Verifica della compatibilità degli oneri finanziari e dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge. L'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico - finanziaria e dalla relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.lgs. n.165/2001), è trasmessa al collegio dei revisori o revisore unico dell'ente, nel termine di 10 giorni dalla stipulazione come stabilito all'art. 8 comma 6 del CCNL 21 Maggio 2018 per il controllo sulla compatibilità dei costi e sulla corresponsione dei trattamenti accessori di cui all'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.lgs. 150/2009. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte degli organi competenti si applica la disciplina di cui al sesto periodo del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.lgs. 165/2001.
- Esame dell'organo di direzione politica. Il presidente della delegazione di parte pubblica trasmette all'organo di governo dell'ente, l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), corredate del parere dell'organo di controllo. Se e qualora, trascorsi 15 dalla data di trasmissione delle relazioni di cui trattasi, il revisore dei conti non esprime un parere in merito, il presidente della Delegazione Trattante provvede comunque a trasmettere all'Organo di Governo l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), previa verifica della a) corrispondenza alle indicazioni delle direttive, con particolare riferimento al raggiungimento dei risultati ed obiettivi ivi espressamente indicati; b) conformità dei contenuti contrattuali anche agli obiettivi ed ai programmi generali dell'ente; c) convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguite dall'ente; d) utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili; e) adeguamento del contratto integrativo alla soluzione di problemi organizzativi e funzionali dell'ente; f) coerenza dei costi del contratto integrativo con le indicazioni di carattere finanziario contenute nelle direttive e compatibilità degli stessi con i vincoli di bilancio e con le altre norme contrattuali in materia di quantificazione delle risorse; g) rispetto delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo. A seguito dell'autorizzazione dell'organo di direzione politica, la procedura negoziale viene conclusa con la sottoscrizione formale e definitiva del contratto decentrato integrativo. Se uno o più soggetti sindacali si riservasse di firmare successivamente il testo contrattuale definitivo, concordando preventivamente una data, sarà predisposto (e sottoscritto) un nuovo verbale di carattere integrativo. Anche in questo caso, tuttavia, gli effetti si producono, comunque, sempre dalla data della prima

sottoscrizione con tutti gli altri soggetti sindacali. Sulla base della disciplina contrattuale vigente (art.5 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004), la sottoscrizione definitiva a cura delle parti negoziali del CDI è indispensabile, ai fini della sua validità ed efficacia.

- Adempimenti successivi alla sottoscrizione definitiva. Il contratto integrativo, corredato delle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, deve essere trasmesso, a cura dell'ente, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi del comma 8, dell'art. 8 del CCNL 21 Maggio 2018, , per via telematica all'ARAN e al CNEL.

Titolo II

Vigenza e ambito di applicazione

Art. 2 – Oggetto e verifiche dell'attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale -

1. L'ente, le OO.SS. territoriali e la RSU dell'ente, stipulano il seguente CDI, per disciplinare lo svolgimento delle trattative, i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in conformità alle disposizioni di cui al CCNL del 21Maggio 2018.
2. Il presente CDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di Contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.
3. Le parti, in richiamo al comma 7 dell'art. 8 del CCNL del 21 Maggio 2018, convengono che verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica anche su richiesta delle OO.SS. firmatarie del CCNL. In quest'ultimo caso, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione -

1. Il presente CDI si applica a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'ente.
2. Il presente CDI ha validità per tre anni e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla Contrattazione Collettiva Nazionale. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
3. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
4. I soggetti sindacali titolari della Contrattazione integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 21 Maggio 2018.

5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta dell'ente.
6. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal Presidente. Per la parte sindacale, firmano la RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo, devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato.
7. Ai fini della Contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.
8. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018 e nel rispetto della disciplina dell'art. 68 dello stesso CCNL salvo diversa successiva disposizione derivante dalla Contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida per l'intero triennio di vigenza del Contratto.

Titolo III°

Agibilità Sindacali

Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali -

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
- i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - le convocazioni dell'Amministrazione per Partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per Partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale,

L'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

3. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato, possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione di appartenenza, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b) l'Amministrazione di appartenenza fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso d'assemblea, l'Amministrazione di appartenenza individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla Partecipazione all'assemblea stessa;
 - e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente di appartenenza.

Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali -

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di Informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente di appartenenza può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori -

1. Al fine di garantire al massimo la Partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione di appartenenza attiverà, senza ulteriore Informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'Informazione compreso, se del caso, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:

- I. Innovazioni organizzative nel lavoro;

- II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
- III. Promozione delle pari opportunità;
- IV. Qualità dei servizi erogati;
- V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

3. A tal fine il Confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione di appartenenza, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione medesima.

Titolo IV° Relazioni Sindacali

Art 7 - Relazioni Sindacali -

1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) Partecipazione; b) Contrattazione Integrativa.
2. La Partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di Informazione sugli stessi.
3. La Partecipazione di cui al precedente comma si articola, a sua volta, in: a) Informazione; a2) Confronto.
4. La Contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art 8 – Informazione¹ -

1. L'Informazione è resa ai soggetti sindacali titolari della Contrattazione integrativa firmatari del CCNL e consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'Informazione è finalizzata a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma precedente di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
3. Sono oggetto di Informazione tutte le materie per le quali è previsto il Confronto o la Contrattazione integrativa, costituendone presupposto per la loro attivazione.

Art 9 – Confronto² -

1. Il Confronto è istituito al fine di consentire ai soggetti sindacali firmatari del CCNL, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il Confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la Informazione di cui al comma 1 del precedente articolo.
3. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'ente e i soggetti sindacali si incontrano, entro 5 giorni dall'Informazione, se il Confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'Informazione.

4. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del Confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Sono oggetto di Confronto le materie di cui al comma 3 dell'art. 5 del CCNL 21 Maggio 2018:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.
6. I soggetti sindacali firmatari del CCNL devono essere tutti formalmente convocati, fermo restando che l'eventuale assenza di uno di loro alla riunione, purché regolarmente convocati, non preclude l'avvio e lo svolgimento dei lavori negoziali. In caso di impedimento motivato da parte dei soggetti sindacali, le parti provvederanno ad individuare e concordare un'altra data di sessione dei lavori.

Art 10 – Contrattazione -

1. La Contrattazione collettiva integrativa si svolge tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 3 dell'art. 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4 del medesimo art.3 del presente CDI.
2. Nella Contrattazione decentrata, per analogia ai negoziati nazionali è consentita, previa conferma di volta in volta, la presenza di Amministratori come uditori interessati e come interlocutori privilegiati da cui acquisire in via diretta ed immediata indicazioni su soluzioni di particolare rilievo da adottare.
3. Sono oggetto di Contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21 Maggio 2018.
4. Con apposito accordo integrativo a cadenza annuale vengono ripartite le risorse disponibili per la Contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del precitato CCNL recante “Fondo risorse decentrate: utilizzo “tra le diverse modalità di utilizzo, secondo la disciplina prevista di cui al successivo comma 5 e 6.
5. L'Ente assicura, per quanto di competenza, lo svolgimento delle trattative annuali per la ripartizione delle risorse accessorie del Fondo per le risorse decentrate di cui al comma 3 nel rispetto della seguente tempistica:
 - a) di norma, entro il 31 di Gennaio di ciascun anno, alla quantificazione delle risorse che confluiscono Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21 Maggio 2018. Qualora si verificano le circostanze di cui alle successive lett. a.1 e a.2 si procede secondo le modalità ivi descritte:
 - a.1 In caso di mancata costituzione del Fondo nell'anno di riferimento, tutte le risorse decentrate costituiscono economie di bilancio con la sola eccezione della quota stabile, in quanto obbligatoriamente prevista dalla Contrattazione collettiva nazionale, confluisce nell'avanzo vincolato e potrà essere spesa

l'anno successivo (come risorsa variabile) mentre le risorse variabili, restano definitivamente acquisite al bilancio come vere e proprie economie di spesa e non sono più destinabili al trattamento accessorio;

a.2 Nel caso in cui il fondo sia stato formalmente costituito, ma il contratto non sia stato sottoscritto nell'esercizio finanziario di riferimento, nelle more della sottoscrizione della Contrattazione integrativa, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate.

b) Entro i 30 giorni successivi alla conclusione dell'iter di cui alla lett. a) l'ente provvede alla convocazione della Delegazione Sindacale.

6. Nelle more della conclusione della quantificazione delle risorse di cui alla lett. a) e dei lavori del tavolo di trattativa di cui alla lett. b) si dispone la proroga del precedente accordo annuale in merito alla ripartizione delle risorse accessorie nonché degli oneri procedurali previsti per il loro utilizzo.

Art. 11 - Clausole di raffreddamento -

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla Contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il Confronto di cui all'art. 9 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dai precedenti commi, qualora non si raggiunga l'accordo, sulle materie dalla lett. k) alla lett. t)³, di cui al comma 4 dell'art. 8 del CCNL del 21 Maggio 2018 per le quali vige solo l'obbligo a contrattare, entro i termini stabiliti, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione che riterranno opportune per il conseguimento degli obiettivi prefissi.

5. Sulle restanti materie di cui all'art. 7 comma 4⁴ per le quali vige l'obbligo a contrarre, qualora non si raggiunga l'accordo entro i 45gg dall'avvio delle sessioni negoziali prorogabili per ulteriori 45 gg., ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al comma 1, l'ente provvede all'adozione di un *atto unilaterale*, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione.

6. Qualora l'Amministrazione, ricorrendone i presupposti, ricorra all'adozione dell'atto unilaterale, è precluso l'inserimento nell'atto di contenuti esorbitanti le materie di cui al richiamato all'art. 7 comma 4 del CCNL 21 Maggio 2018 nonché materie che non siano state oggetto di Informazione ai sensi dell'art. 5 del presente CDI.

7. Fermo restando i termini di cui al comma 5, agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001.

8. Al fine di consentire la prosecuzione delle trattative per giungere a sostituire l'atto unilaterale col contratto, le parti fissano un calendario di sessioni negoziali al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Art. 12 - Interpretazione Autentica⁵ -

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 3 comma 5 del CCNL 21 Maggio 2018, sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali⁶ -

1. In caso di sciopero, applica le norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, secondo la disciplina di cui all'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002.
2. L'ente, provvede autonomamente all'individuazione dei servizi essenziali, delle prestazioni dovute e dei contingenti di personale necessari a garantire l'erogazione delle stesse durante gli scioperi:

Servizio	Prestazione Dovuta	Contingente in servizio
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	1
Elettorale	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.	1
Cimiteriale	Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;	1
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	1

Polizia Municipale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c. attività di pronto intervento; d. attività della centrale operativa; e. vigilanza casa municipale; f. assistenza in caso di sgombero neve	1
Servizio di protezione civile	Da presidiare con personale in reperibilità	1

3. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:
- i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
4. Nelle occasioni di sciopero, l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990 come modificata ed integrata dalla legge n.83/2000
5. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002 e alla legge 146/90 e s.m.i.

Titolo V°

Criteri generali di Ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa

Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa-

1. Ai sensi del comma 5, dell'art. 7 del D.lgs. 165/2001, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, pertanto la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della corrispettività.
2. A tal fine l'Ente rende annualmente disponibili alla Contrattazione a cadenza annuale, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate costituite secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici, ricorrendone i presupposti, previsti al comma 1 dell'art. 68 del richiamato CCNL.
3. La Contrattazione integrativa, riserva la quota eccedente le risorse stabili di cui al precedente comma 2 e la quota delle risorse variabili – costituite ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, al netto delle risorse previste nel medesimo comma 3 lett. c), f), g), destinandole, ricorrendone i presupposti, a remunerare:
 - a) premi correlati alla performance;
 - b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 Maggio 2018;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21 Maggio 2018;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater per il personale della polizia Locale;
4. La quota prevalente di cui al comma precedente, è a sua volta destinata in misura preminente, di norma, nella misura minima del 30%, a remunerare premi correlati alla performance. Il predetto valore del 30% può essere aumentato in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse per corrispondere i trattamenti economici accessori di cui all'art. 68 del CCNL 21 Maggio 2018.
5. Le eventuali risorse di cui al comma 3 non integralmente utilizzate vengono portate ad integrazione delle risorse di cui al precedente comma 4.
6. Ai sensi dell'art. 8 comma 5 del CCNL del 21 Maggio 2018, sulla materia di cui al presente articolo vige l'obbligo a stipulare, pertanto qualora, non si raggiunga l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'ente vi può provvedere autonomamente e in via provvisoria, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45”.

Art. 15 - Condizioni all'integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate -

1. Ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, le integrazioni della parte variabile del fondo di cui ai commi 4 e 5 del precitato art. 67, sono condizionate dal rispetto dei seguenti oneri procedurali e normativi:
 - a. le integrazioni del fondo con le risorse di cui trattasi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.lgs. n. 165 del 2001);

b. le possibilità di incremento delle risorse decentrate di parte variabile non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro normativo di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di contenimento della spesa per il personale e degli obiettivi di finanza pubblica;

c. la decisione di avvalersi della disciplina di cui al comma 4 e alla lett. b) del comma 5 dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, deve fondarsi sulla necessaria e preventiva valutazione da parte dell'ente in ordine alla propria situazione economico – finanziaria ed alla propria capacità di bilancio (anche alla luce dei vincoli previsti dalle leggi finanziarie e degli obblighi di contenimento della spesa), quali risultano nel momento in cui interviene la decisione stessa, e pertanto gli adempimenti di cui trattasi non possono intervenire in un momento successivo, ora per allora, per giustificare la decisione già assunta.

d. la somma di cui trattasi verrà resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento:

d1 da parte dei servizi di controllo interno (revisori dei conti) sulle effettive disponibilità di bilancio e dal grado di conseguimento dei risultati attesi collegati all'integrazione;

d2 dal Nucleo di Valutazione, o struttura analoga, previo parere di cui alla precedente lett. d1, solo ed esclusivamente se le integrazioni di cui trattasi riguardano integrazioni specifiche nell'ambito degli obiettivi di Performance,

e-le risorse sono rese disponibili a favore del personale coinvolto nei risultati, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato e dell'apprezzamento della partecipazione dei singoli lavoratori;

2. Il rispetto degli oneri procedurali di cui al presente articolo, nonché quelli previsti dal comma 5 dall'art. 40 bis del D.lgs. 165/2000, ai fini dell'integrazione e utilizzo delle risorse di cui trattasi, costituiscono norma indefettibile.

3. Le eventuali economie che dovessero determinarsi a seguito di applicazione del presente articolo non costituiscono residui e pertanto rientrano nella piena disponibilità del Bilancio dell'ente.

4. L'ente può stanziare le risorse di cui trattasi nel rispetto dei vincoli di bilancio e pertanto le stesse non possono essere stanziate se l'ente versa in condizioni strutturalmente deficitarie o di pre-dissesto o di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente.

5. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001⁷, il rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale e degli obiettivi di finanza pubblica. Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione degli obiettivi di finanza pubblica, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

Art. 16 - Integrazione del Fondo Risorse Decentrate –

1. Nel rispetto delle condizioni di cui al precedente art.15 in sede di Contrattazione integrativa a livello di ente, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018:

a) sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza⁸. La quantificazione dell'importo di cui alla presente lettera è determinato mediante l'utilizzo dell'allegato modello (allegato A) ed è destinato, di norma, a ad integrare il trattamento accessorio collegato ad obiettivi di performance ritenuti particolarmente rilevanti da parte dell'organo esecutivo dell'ente che la dispone. Trattandosi di risorse destinate ad incrementare il trattamento accessorio collegato agli obiettivi di performance, le stesse sono rese disponibili solo a fronte del completo raggiungimento dell'obiettivo, ovvero degli obiettivi, collegati.

b) di un importo, quantificato sulla base del citato modello (allegato A), per il conseguimento di obiettivi di ampliamento dei servizi esistenti o di mantenimento di predefiniti standard di servizio in termini di quantità, qualità e grado di soddisfazione dei cittadini fruitori, 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 comprensivi della remunerazione di specifici istituti contrattuali collegati agli obiettivi di cui trattasi. In tale ambito sono ricomprese, anche le risorse di cui alla lett. c) dell'art. 56 quater del CCNL 21 Maggio 2018⁹ destinate all'incentivazione monetaria collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse destinate ad incrementare il trattamento accessorio collegato agli obiettivi di performance, le stesse sono rese disponibili, al netto di quelle destinate a remunerare istituti diversi dei trattamenti connessi al raggiungimento di obiettivi, solo a fronte del completo raggiungimento dell'obiettivo, ovvero degli obiettivi, collegati.

2. In sede di Contrattazione a cadenza annuale, l'ente può provvedere, anche su proposta dei Responsabili, all'integrazione del fondo con le risorse di cui alla lett. a) del precedente comma 1, destinandole tutte o in parte a finanziare istituti contrattuali di carattere organizzativo finalizzati a garantire la piena funzionalità dei servizi dei CdR interessati, nel qual caso i Responsabili interessati provvederanno a presentare un congiunto piano di utilizzo delle risorse comprensivo dei risultati attesi. Le stesse saranno rese disponibili in funzione del conseguimento dei risultati attesi collegati all'integrazione.

Titolo VI

Performance

Art. 17 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance -

1. Costituiscono ambiti di misurazione e valutazione:

a) La Performance Organizzativa che riguarda l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso. Alla stessa viene assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 60% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali;

b) La Performance Individuale che riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti agiti nell'esecuzione degli stessi, ed è distinta in Performance Individuale collegata

alla Performance Organizzativa dell'Ente; Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al CdR compresi i Comportamenti Professionali.

c) I Comportamenti Professionali sono azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere un risultato e pertanto attiene al "come" viene: a) resa la prestazione lavorativa; b) interpretato il ruolo di P.O.

2. Alla Performance Individuale di cui alla precedente lett. b) collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al CdR e ai Comportamenti Professionali di cui alla lett. c) è assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 40% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali ed è equamente distribuito alla P.I. di cui alla lett. b) e ai comportamenti di cui alla lett. c), salvo diverse disposizioni a cura dell'Organo Esecutivo dell'ente all'atto della programmazione degli obiettivi per le P.O. e ai Responsabili di Servizio titolari di P.O. all'atto dell'assegnazione degli obiettivi per il personale funzionalmente assegnato al CdR di loro competenza.

3. Fermo restando che alla Performance Organizzativa va assegnato un peso maggiore, la percentuale di cui al precedente comma 1 lett. a) e comma 2, può essere modificata in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse previste per il trattamento accessorio collegato alla performance.

Art. 18 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance-

1. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di ente, in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione a quanto segue:

Il Sistema prevede quattro fasce di merito. L'appartenenza ad una fascia è determinata in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione. A ciascuna fascia è attribuita una quota di budget previsto per la performance individuale nelle misure come appresso indicate:

Fascia A – rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni **maggiori al 90%** del punteggio a cui corrisponde il 100% del premio attribuibile individualmente. Il personale collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Fascia B – è associata a valutazioni comprese $\geq 85\% \div \leq 90\%$ del punteggio a cui corrisponde il 90% del premio attribuibile.

Fascia C – è associata a valutazioni $\geq 60\% \div < 85\%$ del punteggio a cui corrisponde in premio l'esatta percentuale del premio attribuibile.

Fascia D – corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al **<60%** del punteggio attribuibile. Il collocamento in tale fascia esclude il dipendente dall'attribuzione dei premi collegati alla valutazione.

La determinazione del budget previsto per la retribuzione accessoria collegata alla performance individuale è come appresso determinata:

Determinazione del sistema parametrico legato alla categoria di appartenenza:

- Categoria A – parametro 100;
- Categoria B – parametro 106;
- Categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;
- Categoria C – parametro 118;
- Categoria D – parametro 130;
- Categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 150

La Determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- I. quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'ente per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3;
 - II. parametrizzazione delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
 - III. moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
 - IV. divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
 - V. moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'ente;
- Le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato sono ripartite fra le Unità Organizzative in ragione del numero dei dipendenti assegnati e dal peso di ciascuna categoria

Es. Supponiamo che nell'ente siano presenti 3 unità organizzative tecnica – finanziaria – amministrativa. Ciascuna unità organizzativa abbia una dotazione di personale come appresso indicata:

- Tecnica: 2 A – 1 C – 1 D punteggio da scala parametrica: = 2 A (100+100) + 1 C (118) + 1 D (130) = Tot. **448**

- Finanziaria: 1 D – 1 C punteggio da scala parametrica: = 1 D (130) + 1 C (118) = Tot. **248**

- Amministrativa: 2 C punteggio da scala parametrica: = 2 C (118+118) = Tot. **236**

Totale punti parametrici: 448 + 248 + 236 = **932**

Supponiamo che il budget Complessivo da distribuire per la performance individuale ammonti a €. 10.000. Il valore punto sarà dato dal seguente algoritmo:

$V.P. = BC / TPP = 10.000 / 932 = 10,73$ dove (V.P. valore punto; BC budget complessivo; TPP totale punti parametrici)

Il budget per unità organizzativa sarà dato da:

- Tecnica: 448 x 10,73 = €. 4.807

- Finanziaria: 248 x 10,73 = €. 2.661

- Amministrativa: 236 x 10,73 = €. 2.532

Tot. €. 10.000,00

Successivamente alla determinazione del budget di performance individuale determinato secondo le suddette modalità, il Responsabile di Unità organizzativa procede alla valutazione del personale assegnato. Al termine del processo di valutazione il Responsabile di Unità organizzativa provvede a determinare il premio da assegnare a ciascun dipendente utilizzando il seguente algoritmo di calcolo:

budget di settore

Premio individuale: ----- x peso obiettivo individuale

\sum peso obiettivi attribuiti al personale

La scelta di questo modello comporta che l'assegnazione/distribuzione degli obiettivi sia ampiamente condivisa con i propri collaboratori.

Es.

- Il responsabile del Servizio Tecnico ha a disposizione un budget di settore pari a €. 4.807. In questo settore sono presenti 4 dipendenti. Ciascuno di questi dipendenti ha ricevuto in dote un carico di obiettivi il cui peso è come appresso indicato: (naturalmente il dirigente nell'attribuzione del peso agli obiettivi assegnati a ciascun dipendente dovrà tener conto della complessità, responsabilità e delle difficoltà connesse al perseguimento dell'obiettivo. In altre parole dovrà tener conto delle declaratorie di appartenenza).

- Dip. 1 = peso 60
- Dip. 2 = peso 45
- Dip. 3 = peso 30
- Dip. 4 = peso 50

Il peso complessivo degli obiettivi è 185. Il valore punto è dato dal rapporto € 4.807/185 = 25,984

Il premio potenziale dei diversi dipendenti sarà come appresso indicato:

- Dip. 1 = peso 60 – premio potenziale € 1.559,03 (dato da 25,984 x 60)
- Dip. 2 = peso 45 - premio potenziale € 1.169,27(dato da 25,984 x 45)
- Dip. 3 = peso 30 - premio potenziale € 779,51(dato da 25,984 x 30)
- Dip. 4 = peso 50 - premio potenziale € 1.229,19 (dato da 25,984 x 50)

I diversi dipendenti, in relazione alla valutazione, verranno assegnati ad una fascia di merito a cui corrisponderà un premio il cui ammontare è definito dall'appartenenza alla fascia medesima

(Ad esempio supponiamo che il Dip .1 abbia ricevuto una valutazione pari al 98% del punteggio attribuibile. Questo risultato lo colloca nella Fascia A a cui potrebbe corrispondere un premio pari al 100% del suo premio potenziale. In questo caso il Dip. 1 riceve come premio € 1.559,03).

2. Le disposizioni di cui al precedente comma trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi.
3. Se e qualora un dipendente è risultato assente e l'assenza è tale da non consentire la misurazione e conseguente valutazione delle performance del dipendente, la stessa viene cessata per l'anno di riferimento e non concorre alla determinazione della graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica di cui al predetto art. 20.
4. I residui generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma 5, sono portati in aumento alla quota di cui al comma 4 dell'art. 14 del presente CDI.

Art. 19 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari -

1. Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare, il processo di misurazione valutazione della Performance, per il personale interessato dal procedimento di cui trattasi, è sospeso in attesa delle risultanze cui perverrà la Commissione per i procedimenti disciplinari dell'ente.
2. L'evenienza di cui al precedente comma 1, comporta la sospensione dell'utilizzo, per altri fini, delle risorse previste per il trattamento accessorio, comprensivo della quota della maggiorazione di cui al comma 10 del precedente articolo 18, collegato alle performance del personale interessato dal procedimento disciplinare.

Titolo VII

Disciplina progressioni economiche

Art. 20 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche-

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza

nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa a livello di ente.

2. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

3. Ai sensi dell'art. 16, comma 6 del CCNL 21 Maggio 2018, è consentita la progressione economica esclusivamente al personale in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile del Servizio titolare di P.O. a cui il dipendente risulta funzionalmente assegnato, avrà cura di garantire che l'ente presso cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolverà agli oneri procedurali previsti nel presente CDI per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi. La disciplina di cui al presente comma non si applica nel caso in cui il dipendente sia collocato in aspettativa.

5. Nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è possibile attribuire nuove progressioni economiche in modo selettivo, con le procedure di cui ai successivi commi, esclusivamente ad una quota limitata di dipendenti, la cui percentuale è definita in sede di contrattazione decentrata a cadenza annuale, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite a seguito di processi formativi.

6. I dipendenti interessati devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale dell'ente di appartenenza; lo stesso Ufficio provvederà direttamente all'istruzione e alla predisposizione delle graduatorie in applicazione dei criteri di cui ai commi successivi.

7. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente al completamento degli iter di cui ai successivi commi del presente articolo ed ha validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

8. Ai fini della progressione economica orizzontale, viene misurata per ciascun dipendente la media dei risultati conseguiti nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto nell'ambito della Performance Individuale.

9. A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio (anagrafica).

10. Il budget da destinare alla Progressione Economica all'interno della categoria di appartenenza, viene stabilito annualmente all'atto della ripartizione del Fondo per le risorse accessorie.

11. L'entità complessiva delle risorse da destinare alla progressione economica, comprensivo della quota della tredicesima mensilità, viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile (budget complessivo).

12. Nel caso in cui siano stati presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
13. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo annuale che prevede l'attivazione dell'istituto
14. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, ai sensi del comma 4, dell'art. 16 del CCNL 21 Maggio 2018 è a carico delle risorse decentrate stabili.
15. Qualora, alla data di presentazione dell'istanza di Partecipazione alla selezione, sono in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica del personale interessato dal procedimento di cui trattasi, viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter previsto per la commissione della sanzione disciplinare.

Titolo VIII

Disciplina delle Indennità

Art. 21 - Principi Generali -

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di Servizio.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni delle prestazioni), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile del Servizio di cui al comma 4 del presente articolo.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, opportunamente rapportati alla percentuale di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

Art. 22 - Criteri generali per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro-

1. L'ente corrisponde una unica "indennità correlata a particolari condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) Disagiate;
- b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) Implicanti il maneggio di valori.

2. La misura dell'indennità, nel limite delle risorse decentrate annualmente stanziata a remunerare le attività di cui al comma precedente, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi, entro il seguente valore massimo giornaliero: € 1,00 fatti salvi eventuali modifiche in sede di contrattazione annuale per la ripartizione del fondo.

3. Il riconoscimento del titolo a ricevere l'indennità di cui al comma 1 nonché la sua entità è determinata in funzione della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

4. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità per particolari condizioni di lavoro, a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione a cadenza annuale delle risorse decentrate, i Responsabili di Servizio interessati, in sede di conferenza, individuano, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dai propri CdR interessati dalle attività di cui al comma 1.

5. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.

6. L'indennità di cui al precedente comma 1, è riconosciuta solo a quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare il servizio.

7. Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di "valori" non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque a un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher. Sono per contro esclusi dalla predetta nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici.

8. Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il personale che si prevede di adibire in via continuativa a servizi che comportano l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.
9. L'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.
10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
11. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDI.

Art. 23 - Indennità di servizio esterno di vigilanza -

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – €. 10,00, e da definirsi in sede di contrattazione annuale per la ripartizione del fondo.
2. L'indennità è riconosciuta al solo personale, previa assegnazione formale da parte del Responsabile del CdR cui il personale risulta funzionalmente assegnato, che ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, espleta il servizio all'esterno.
3. Il valore dell'indennità è determinata in funzione: a) delle ore di servizio giornaliero prestato all'esterno; b) dal grado di incidenza delle causali poste a legittimazione dell'indennità.
4. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità di servizio esterno, il Responsabile del Servizio di Polizia Locale a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione delle risorse decentrate, provvede ad individuare, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dal proprio CdR interessato dalle attività di cui al comma 1.
5. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
6. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno; b) è cumulabile con le indennità riservate al personale di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa; d) non è cumulabile con l'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro di cui al precedente art.22
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
8. L'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile del CdR, con i quali si attestano i giorni di effettiva prestazione di servizio esterno.
9. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDI.

Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità con un ristoro fino a € 3.000,00

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21 Maggio 2018, i Responsabili di Servizio, nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziare e in relazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi del CdR di competenza, possono attribuire, con atto formale, una Specifica Responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, a cui compete un'indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.

2. L'individuazione e attribuzione di Specifica Responsabilità è a cura, qualora intenda avvalersene, del Responsabile di Servizio sulla base dei seguenti criteri:

a) *Personale appartenente alla Cat. D.*

a.1) Responsabilità di Area Funzionale: prevede autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività del CdR di appartenenza nonché attività di coordinamento, permanente, dei servizi e attività ad essi afferenti nonché del personale ad essi ascritto anche di pari categoria e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, imprese, progettisti ecc.) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione.

b) *Personale appartenente alla Cat. C.*

b.1) Coordinatore: prevede l'attribuzione di una responsabilità organizzativa non occasionale caratterizzata da produzione, coordinamento e pianificazione operativa di una o più linee di servizio, nonché il coordinamento di più addetti o di collaboratori esterni o di soggetti esterni affidatari di appalti.

Svolgimento di attività caratterizzata da:

- Gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
- Autonomia operativa e supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.
- Responsabilità collegata ad attività di particolare complessità che richiedono competenze specialistiche di rilievo;
- Responsabilità operativa di personale di pari o categoria inferiore.

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei parametri precedenti.

c) *Personale appartenente alla Cat. B.*

c.1) Operatore adibito ad attività specialistiche:

- Attività richiedenti competenze specialistiche e/o responsabilità operative specifiche su aree di produzione omogenee che comportano la gestione di processi produttivi inizio evento/fine evento;
- Attività che richiedono competenze specialistiche e responsabilità di coordinamento (Responsabilità di coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti da almeno due persone (escluso il coordinatore));
- Attività di particolare complessità tecnica o professionale acquisita all'interno dell'Ente.

3. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Servizio finalizzata alla verifica del corretto utilizzo dell'istituto contrattuale di cui trattasi. Ciascun Responsabile interessato, verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione della Specifica Responsabilità.

4. Ricorrendone le condizioni e previo esperimento della conferenza di cui al comma precedente, i responsabili di servizio, qualora la ripartizione del fondo avvenga tardivamente, possono rinnovare l'incarico di cui al presente articolo, per ulteriori 45 giorni dalla scadenza dell'incarico.

5. Il budget complessivo nonché quello per CdR, è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo per le risorse accessorie. Il compenso sarà liquidato in unico importo a consuntivo.

6. Qualora vengano istituiti Gruppi di Lavoro collegati alla realizzazione di progetti specifici l'indennità per la Specifica Responsabilità, ricorrendone i presupposti in relazione a criteri suesposti, può essere attribuita ai dipendenti assegnati ai gruppi di lavoro anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

7. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDI.

Art. 25- Indennità per Specifica Responsabilità con un ristoro fino a € 350,00 -

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21Maggio 2018, i Responsabili, nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziata e in relazione con la concreta organizzazione degli uffici e dei servizi del CdR di competenza, possono attribuire, con atto formale, una Specifica Responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative a cui compete un'indennità di importo, anche in presenza di attribuzione plurima, non superiore a € 350,00 annui lordiper:

- a) per l'esercizio di compiti derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) per compensare, altresì, 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) per compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- d) per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDI.

Titolo IX

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 26 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge-

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 2 lett. g, le parti concordano che le risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti, destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione siano rese disponibili previa adozione di appositi nonché specifici regolamenti da parte dell'ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel CCNL.

2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.lgs. 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL del 21 Maggio 2018.

Titolo X
Compensi ai titolari di posizione organizzativa

Art. 27 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative-

1. Qualora si intenda procedere all'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21 Maggio 2018, destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative implicante una contestuale riduzione delle risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, si provvede a convocare le OO.SS firmatarie del CCNL e le RSU per esaminare, costituendone indefettibile premessa, il contenuto delle ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro che precedono l'incremento di cui trattasi.
2. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono, previa intesa con le OO.SS. e le RSU, l'incremento delle risorse di cui al comma precedente, sono come appresso indicate:
 - Modifiche all'assetto organizzativo, in relazione ad un incremento delle funzioni attribuite all'ente, che comporta
 - a) l'ampliamento delle competenze del o dei CdR, per le quali si rende necessario un incremento della retribuzione di posizione e di risultato,
 - b) l'istituzione aggiuntiva di una o più Posizioni Organizzative;
 - Eventi del tutto straordinari per fronteggiare i quali è necessario incrementare in modo significativo il carico funzionale di uno o più CdR.
3. L'entità dell'incremento è determinata in sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale previa proposta da parte dell'ente, con conseguente rappresentazione delle "ricadute" organizzative e retributive sugli istituti contrattuali a carico del fondo sulle risorse accessorie.
4. In sede di Contrattazione a cadenza annuale, le parti verificano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'incremento.
5. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato un incremento delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, comporta ipso facto, un corrispondente ampliamento delle facoltà, e perciò stesso non genera obbligo, di alimentazione del fondo per le risorse accessorie di cui all'art. 67 del CCNL 21.02.2018.
6. La facoltà di cui al precedente comma 5, può trovare applicazione anche in caso di riduzione del numero delle posizioni organizzative.

Art. 28 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi e dell'art. 7 comma 4, lett. j) e art. 18 lett. h), al titolare di posizione organizzativa, ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21 Maggio 2018, previsto da specifiche disposizioni di legge come appresso indicate:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Titolo XI

Sicurezza e qualità del lavoro

Art. 29 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro-

1. L'Ente, applica quanto previsto dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che l'Ente si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'ente provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
4. Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno dell'Ente nel pieno rispetto della normativa vigente, l'Amministrazione incontra almeno una volta l'anno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per informarli:
 - a) sulle priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;
 - b) sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato;
 - c) sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.
5. Per consentire al RLS di svolgere adeguatamente il proprio ruolo, l'ente si impegna a fornirgli tempestivamente tutte le informazioni necessarie.
6. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è assicurata una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.
7. L'ente organizza le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'ente.
8. L'attività di formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
9. Ogni qualvolta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D.Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, l'ente richiede il parere del RLS.
10. Verranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

**Art. 30 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti
l'organizzazione di servizi-**

1. L'ente, nei casi in cui debbano essere introdotte innovazioni tecnologiche collegate a processi di riorganizzazione di servizi, provvede, ai sensi dell'art. 5 del presente CDI, a rendere l'informazione alle OO. SS. firmatarie del CCNL del 21 Maggio 2018 e alle RSU.
2. L'ente, entro 15 gg. successivi all'informazione di cui al precedente comma, convoca la delegazione sindacale per esaminare le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti interessati dall'innovazione.
3. Qualora le innovazioni comportino un aggiornamento professionale del personale interessato, l'ente assicura, in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie, le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione.

Titolo XII

Del Personale con Contratto di formazione lavoro e Contratto di somministrazione -

Art. 31 - Salario accessorio del personale assunto con contratti Contratto di formazione lavoro e Contratto di somministrazione-

1. Ai sensi del comma 6 dell'art. 210, del comma 11 dell'art. 3¹¹, del CCNL del 14.9.2000, dell'art. 52 del CCNL 21 Maggio 2018, i dipendenti assunti con:
 - a) Contratto di formazione lavoro;
 - b) Contratto di somministrazioneconcorre agli incentivi ed ai compensi del presente contratto alle condizioni disciplinate come appresso indicate:
2. Se e qualora il personale assunto con le forme contrattuali di cui al precedente comma 1 partecipa al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché agli altri istituti contrattuali, competono i trattamenti accessori ad essi collegati nelle forme e misure di cui al presente CDI.
3. La disposizione di cui al precedente comma 2 trova applicazione solo ed esclusivamente se il rapporto di lavoro del personale assunto con le forme contrattuali di cui al precedente comma 1 è > a sei mesi. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione, ovvero nel progetto di formazione e lavoro, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 32 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale-

1. L'ente può elevare il numero dei rapporti a tempo parziale, di cui al comma 2 dell'art 53 del CCNL 21 Maggio 2018, fino ad un massimo ulteriore del 5% del personale in servizio, qualora l'elevazione totale o anche parziale di cui trattasi non rechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato. Potranno essere valutate richieste di trasferimento a posizioni di lavoro che, se svolte in regime di part time, non comportino pregiudizi sulla qualità del servizio medesimo.
2. Il predetto limite del 5% è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere richiesta dal dipendente con domanda scritta. L'ente entro 60 gg dalla richiesta provvede a dare risposta e in caso negativo la stessa dovrà essere corredata dalle motivazioni a sostegno del diniego.
4. Qualora dovessero insorgere evenienze, a suo tempo non previste, tali da rendere incompatibile l'incremento di cui al comma 1 del presente art., a suo tempo deliberato, del numero di rapporti a tempo parziale con la funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato, l'ente, può procedere alla revoca delle disposizioni già a suo tempo deliberate. Prima di procedere alla revoca, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per il Confronto sulle motivazioni poste a sostegno del provvedimento di revoca.
5. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale nei limiti di cui al presente art. si applicano i commi successivi al 6 di cui all'art. 4 del CCNL 14.09.2000

Titolo XIII

Disciplina dell'orario di lavoro

Art. 33 - Attività svolte in regime di turnazione-

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, l'ente, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Qualora l'ente istituisca il turno, allo stesso si applicano le disposizioni di cui al presente e al successivo articolo.
2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, devono essere distribuite secondo la disciplina di cui al successivo articolo assicurando una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. Qualora si istituisca il turno, va assicurato che il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano sia sostanzialmente equivalente a quello dei turni prestati in orario pomeridiano, ed eventualmente notturno, assicurando l'avvicendamento dei dipendenti.
4. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Fermo restando la disciplina generale di cui all'art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, se e qualora, in caso di assenza saltuaria di uno dei due (ferie/ malattia, permessi o altro), il

servizio in turno è assicurato da uno due dipendenti, al turnista presente e che ruota sulle due articolazioni orarie in turno previste, compete sempre l'indennità stabilita dal 5 comma del citato art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, anche se l'erogazione del servizio, da un punto di vista sostanziale, non viene garantita per le 10 ore richiesta dalla disciplina contrattuale.

5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
- c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Pertanto al personale impegnato in turnazione, spetta la maggiorazione oraria prevista per il lavoro turnato:

- a) quando effettua, una effettiva alternanza equilibrata e avvicinata tra orario di servizio antimeridiano e pomeridiano, ed eventualmente notturno, conforme all'articolazione programmata, e in questo caso sono retribuiti tutti i giorni di effettivo servizio;
- b) quando i turni effettuati in una fascia oraria sono inferiori, rispetto a quelli effettuati nell'altra fascia oraria, in misura superiore al 40%, il pagamento della maggiorazione oraria è limitato ai soli giorni di effettiva alternanza nelle due fasce orarie¹²;
- c) quando la presenza effettiva in servizio, e quindi la turnazione, non è superiore a 10 giorni lavorativi non si riconosce la maggiorazione oraria¹³.

7. Il pagamento avviene, di norma, nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione, secondo le tariffe in vigore.

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL del 21 Maggio 2018.

9. Ai sensi del dell'art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, nonché secondo quanto previsto all'art. 7, comma 4 lett. z) del precitato CCNL, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari come appresso indicate:

- beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assista familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; -
- sia inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 34 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, del CCNL 21 Maggio 2018 –

3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, di norma sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
4. E' facoltà dell'ente, in ragione di esigenze organizzative o di servizio funzionali, ampliare l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, di cui al precedente comma 1, fino ad un bimestre. Qualora l'ente si avvalga della facoltà di cui al presente comma provvede a darne comunicazione alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU.
5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il limite numerico di cui all'art. 23, comma 4, dei 10 turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente è elevato a 15. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
6. Fermo restando l'erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore, la durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, non superiori a 15 minuti, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

Art. 35 - Lavoro Straordinario -

1. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro ordinario settimanali.
2. Il fondo del lavoro straordinario, costituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.99, può essere incrementato con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse non concorrono ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo ed in quanto tali non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018.
3. In alternativa alla retribuzione per prestazioni di lavoro straordinario prestato, è facoltà del dipendente interessato fruire di un corrispondente recupero orario compensativo, La "compensazione" opera senza applicazione di alcuna maggiorazione.

Art. 36- Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo -

1. Al fine di compensare il lavoro straordinario, in alternativa alla retribuzione e riposi compensativi, può essere istituita la Banca delle Ore¹⁵, con un conto individuale per ciascun lavoratore. L'effettivo avvio della banca delle ore è a cura della delegazione trattante che con proprio accordo la istituisce. Qualora la banca delle ore venga istituita, la stessa è disciplinata nel modo come appresso descritto.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite massimo complessivo annuo, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. o) del CCNL 21 Maggio 2018, corrispondente all'ammontare delle risorse individuali previste per lo straordinario, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Le risorse di cui trattasi sono distinte da quelle che ordinariamente saranno assegnate al lavoro

straordinario nell'anno successivo a quello di maturazione e si può ritenere che costituiranno, anche per gli anni futuri, un "fondo di riserva o di rotazione" da utilizzare per l'eventuale pagamento delle ore accantonate.

4. Possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
5. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.
6. Ai sensi della lett. o) dell'art. 7, comma 4 del CCNL 21 Maggio 2018, il limite individuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore è fissato in sede locale.

Art. 37 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1¹⁷ -

1. Previa istituzione del servizio di pronta reperibilità secondo la disciplina di cui all'art. 24 del CCNL del 21 Maggio e limitatamente alle aree di pronto intervento individuate nell'atto di istituzione del servizio di cui trattasi, il limite di cui al comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 21 Maggio 2018, può essere incrementato fino ad massimo di 10 volte al mese, ovvero sulla base di una pianificazione plurimensile in relazione alle esigenze dell'ente ed entro i limiti annui complessivi, assicurando anche, se del caso, la rotazione tra più soggetti anche volontari.
2. L'incremento, entro il limite massimo di cui al precedente comma 1, ovvero la pianificazione plurimensile, è disposto/a nell'atto istitutivo del servizio ed è trasmesso alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU. La pianificazione del servizio di pronta reperibilità nelle sue duplici versioni (mensile o plurimensile) è a cura del Responsabile del CdR interessato.
3. Per i soli turni di reperibilità eccedenti quelli previsti al comma 3 del precitato art. 24 del CCNL, la remunerazione di € 10,33, prevista per le 12 ore al giorno di reperibilità, è elevata a € 13,00. Tali importi sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.
4. Ciascun turno di reperibilità può avere una durata minima di 4 ore e una durata massima di 24 ore e la corrispondente indennità è determinata in funzione del parametro retributivo previsto per le 12 ore di cui al precedente comma 3. Qualora la durata del turno di reperibilità sia > di 4 e < 12 ore, l'indennità oraria di cui al precedente al precedente periodo, è aumentata del 10%.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21 Maggio 2018

Art. 38 - 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. Fermo restando quanto previsto all'art. 27 del CCNL 21 Maggio 2018, l'ente, compatibilmente con le esigenze di servizio, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale dipendente, provvede all'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria, consistente nella possibilità di anticipare e posticipare l'orario di ingresso e di uscita entro un limite di 15 minuti, con obbligo di recupero nella stessa giornata di fruizione, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto al medesimo CdR.
2. All'interno della fascia temporale di cui al precedente comma, ciascun Responsabile provvede, ricorrendone i presupposti, all'introduzione della flessibilità oraria in entrata e in uscita osservando la disciplina di

cui al presente articolo in relazione ai seguenti criteri:

- a. *esigenze di servizio:*
 - a1) è adottata evitando di creare disagio e/o la limitazione all'accesso ai servizi dell'ente da parte dei cittadini utenti;
 - a2) è adottata evitando di produrre deficit di servizio in termini di qualità, efficacia ed efficienza degli stessi;
- b. *esigenze del personale:*
 - b1) deve tener conto delle necessità del personale in relazione al proprio infungibile ruolo nel contesto della vita familiare e ai bisogni della stessa;
 - b2) deve tener conto degli effetti critici che la sua introduzione genera o può generare sulle attività del personale non interessato dall'istituto contrattuale in esame.

Titolo XIV Area delle Posizioni Organizzative

Art.39 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa-

1. L'ente provvede in applicazione ai sensi del comma 1 dell'art. 14 del precitato CCNL, alla definizione, dei criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi per le Posizioni Organizzative.
2. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui all'art. 13 del CCNL del 21 Maggio 2018, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe, fermo restando quanto previsto negli artt. 28 e seguenti del presente CDI, tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
3. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:
 - l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
 - l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
 - al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente allinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa.

4. Ai titolari di Posizione Organizzativa oltre alla retribuzione di Posizione, compete una Retribuzione di

Risultato.

5. In sede di prima applicazione viene destinata a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% e non superiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di Posizione Organizzativa è determinata in misura proporzionale alla collocazione nella graduazione espressa in valori % (percentuali), ovvero in relazione a fasce di appartenenza determinate dall'Organo Esecutivo dell'ente.

5. La retribuzione di risultato effettiva da corrispondere al Titolare di Posizione Organizzativa, è determinata in relazione all'esito della misurazione e valutazione della Performance Individuale. La Performance Individuale è una valutazione composita che rileva l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti tenuti dal Titolare di PO nell'esercizio del suo ruolo ed è misurata in rapporto a:

- a) il contributo specifico fornito dal Titolare di PO al conseguimento degli obiettivi di Performance Organizzativa;
- b) il grado di conseguimento di eventuali specifici obiettivi di competenza del CdR di diretta responsabilità del Titolare di PO;
- c) i comportamenti organizzativi, che attengono al "come" un'attività e un ruolo vengono svolti/interpretati dal Titolare di PO all'interno dell'organizzazione.

6. La misurazione della Performance si conclude con la produzione di un dato sintetico rappresentato da una cifra espressa in % che indica il grado di allineamento o scostamento rispetto al risultato complessivamente atteso e costituisce il parametro di riferimento per la determinazione della retribuzione di risultato la cui entità è quantificata in applicazione della disciplina di cui all'art. 18 del presente CDI.

7. L'accesso alla retribuzione di risultato è determinata in funzione dell'esito della valutazione nel modo come appresso indicato:

Il Sistema prevede quattro fasce di merito. L'appartenenza ad una fascia è determinata in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione, con un valore minimo di ingresso.

Fascia A – rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori al 90% del punteggio attribuibile. L'appartenenza alla fascia in esame comporta l'erogazione del premio in misura pari al 100% della retribuzione di risultato. Il titolare di posizione collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Fascia B – rappresenta la fascia a cui sono associate valutazioni $\geq 85\% \div \leq 90\%$ del punteggio attribuibile. L'appartenenza alla fascia in esame comporta l'erogazione del premio in misura pari al 90% della retribuzione di risultato.

Fascia C – rappresenta la fascia a cui sono associate valutazioni $\geq 60\% \div < 85\%$ del punteggio attribuibile. L'appartenenza alla fascia in esame comporta l'erogazione del premio in misura proporzionale al risultato raggiunto.

Fascia D – corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al $< 60\%$ del punteggio attribuibile. Il collocamento in tale fascia esclude il dipendente dall'attribuzione dei premi collegati alla valutazione.

Il Sistema premiante collegato alla performance organizzativa:

Il Sistema anche in questo caso prevede quattro fasce di merito. A ciascuna fascia è attribuita una quota del budget nelle misure come appresso indicate:

I Fascia – In questa fascia si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato $> 90\%$ del punteggio attribuibile. Il

titolare di Posizione che ha conseguito un risultato compreso entro l'arco suindicato riceverà il 100% del premio accessorio previsto per la performance organizzativa.

II Fascia – In questa fascia si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato compreso tra $\geq 85\%$ ÷ $\leq 90\%$ del punteggio attribuibile. Il titolare di Posizione che ha conseguito un risultato compreso entro l'arco suindicato riceverà il 90% del premio accessorio previsto.

III Fascia – In questa fascia si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato tra $\geq 60\%$ ÷ $< 85\%$ del punteggio attribuibile. Il titolare di Posizione che ha conseguito un risultato compreso entro l'arco suindicato riceverà il premio in misura proporzionale al punteggio raggiunto;

IV Fascia – In questa fascia si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato $< 60\%$. A questa fascia non viene attribuita alcuna quota del budget di salario accessorio collegato alla performance organizzativa e pertanto per poter accedere




alo premio è necessario aver
punteggio attribuibile.

raggiunto almeno una valutazione maggiore del 60% del

SOTTOSCRIZIONE:**Luogo:** Laconi**Data:**

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente		
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1.		
2.		
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
	Cisl fp oristano

