

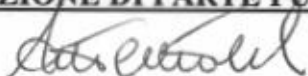
COMUNE DI CATANZARO

STIPULA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2019/2021 E PARTE ECONOMICA 2019

L'anno 2019, il mese di giugno, il giorno 10, ore 12:00, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Integrativa (CCI), parte normativa 2019-2021 ed economica 2019:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

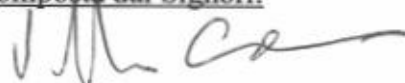
Presidente: Dott. Antonino Ferraiolo



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Cosco Umberto (Presidente)



Errigo Domenico (Vice Presidente)



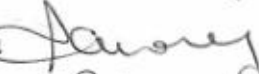
Calabrese Luciano



Catizone Teresa



Chiarella Rosa



Cuccunato Patrizia



De Masi Maria Teresa




Marino Anna

Martino Phaedra



Rosi Giuseppina



Soluri Cristian



Verdoliva Patrizia



Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. F.P.:

Antonio Meliti;

CISL-FP:

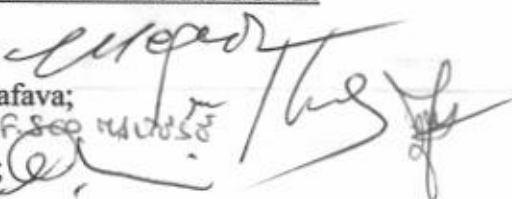
Tommaso Scozzafava;

U.I.L. F.P.L.:

Bruno Ruberto;

CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI:

Oscar Cosentino;



LA DELEGAZIONE TRATTANTE

REGOLARMENTE costituita come sopra e nelle persone presenti in data odierna, conviene quanto appresso:

VISTO il CCNL 21/05/2018;

VISTO il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, rilasciato con nota acquisita al protocollo generale dell'Ente al n. 49889 in data 22.05.2019, in ordine alla compatibilità finanziaria sulla costituzione del fondo e sull'ipotesi di CCI del personale dipendente non dirigente per l'anno 2019, siglato tra le parti l'8/5/2019;

VISTA la relativa delibera n. 223 del 30/05/2019, esecutiva, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la stipula del Contratto Collettivo Integrativo 2019/2021 – parte economica 2019;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL di comparto del 21/05/2018, il presente **C.C.I. parte normativa triennio 2019/2021 e parte economica anno 2019:**

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

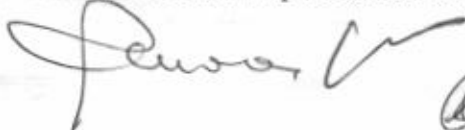
Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 21/05/2018, si applica a tutto il personale dipendente non dirigente del Comune di Catanzaro, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato anche con contratto di somministrazione e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Gli oneri per l'applicazione del presente contratto al personale in somministrazione sono posti a carico del costo del relativo contratto.
3. Il presente Contratto Integrativo per la parte normativa ha validità per il triennio 2019-2021 e per la parte economica ha validità fino al 31/12/2019 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCI o all'entrata in vigore di norme che risultino incompatibili con il presente.
4. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
5. Le Parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
6. Per quanto non previsto nel presente CCI, si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2

Servizi minimi essenziali

1. Il presente articolo, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, integrato con l'Accordo del 08.03.2016, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.



2. L'Ente individua, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti di seguito definiti, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.
3. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
4. L'ente è altresì tenuto a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
5. Tale informazione deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.
6. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati come di seguito:
 - a) **Ufficio Trattamento Economico**, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge: **n. 2 unità (n. 1 categoria C e n. 1 categoria D);**
 - b) **Ufficio Protezione Civile**, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
 - c) **Ufficio di Stato Civile**, limitatamente alle dichiarazioni di morte: **n. 2 unità (n. 1 categoria D e n. 1 categoria C/B);**
 - d) **Servizio di Polizia Municipale**, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento: **n. 2 unità (n. 1 categoria D e n. 1 categoria C);**
 - e) **Ufficio Tecnico e Acquedotto**, per interventi indifferibili: **n. 2 unità categoria B/C;**
 - f) **Servizi Culturali**, limitatamente alla Biblioteca comunale: **n. 2 unità (n. 1 categoria D e n. 1 categoria C/B);**
7. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3
Relazioni Sindacali
(Art. 3 CCNL 21/05/2018)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Ente ed i 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. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro pubblico e dei soggetti sindacali, per come previsto dall'art. 3 del CCNL 21/05/2018, le relazioni sindacali nel Comune di Catanzaro si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione
 - b) contrattazione integrativa.
4. 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; tale tipologia si articola, a sua volta, in:
 - informazione
 - confronto
 - organismi paritetici di partecipazione
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. Le clausole del presente articolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4
Informazione
(Art. 4 CCNL 21/05/2018)

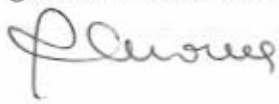
1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. L'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

Art. 5
Confronto
(Art. 5 CCNL 21/05/2018)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni 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 l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21/05/2018:
 - 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 P.O.;
 - e) i criteri per la graduazione delle P.O., 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 del CCNL 21/05/2018.
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
4. Non si applica il punto i) dell'art. 5 del CCNL 21/05/2018 inerente "linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative", in quanto il comune di Catanzaro ha più di 300 dipendenti.

Art. 6
Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.
(Art. 7 e art. 8 CCNL 21/05/2018)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta Comunale (CFR Delibera di Giunta Comunale n. 480/2018 con la quale il dirigente del Settore Personale Organizzazione, in applicazione dell'art. 7 co 3 del CCNL 21/05/2018 e,







a norma dell'art. 44 co 2 del ROUS, è stato nominato delegato dell'Amministrazione comunale di Catanzaro per la contrattazione collettiva integrativa - con funzioni di Presidente della delegazione trattante - e per il confronto).

4. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL del 21/05/2018 e, specificamente: art. 7, art. 67 comma 4, art. 68 comma 3, art. 69 commi 1, 2, e 3, art. 70 comma 2, art. 70-quater comma 1, che qui si intendono richiamare integralmente a titolo meramente ricognitivo.
5. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione della piattaforma.

Art. 7

Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

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 e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie ad esse demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCI.

Art. 8

Salute e sicurezza sui posti di lavoro D. Lgs. vo n. 81/2008

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 9

Lavoro straordinario

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del dirigente di Settore ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.
3. Secondo quanto previsto dall'art. 38 del CCNL 14/09/2000, il limite massimo annuale individuale di lavoro straordinario può essere superato, per esigenze eccezionali di servizio, debitamente motivate, in relazione all'attività diretta di assistenza agli organi istituzionali, per un numero di dipendenti non

superiore al 2% dell'organico calcolato al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

4. Per l'anno 2019, preso atto che il 2% dell'organico è pari ad n. 6 unità lavorative (2% di 320), le parti concordano che il limite individuale di cui all'art. 38 del CCNL 14/09/2000 può essere superato per le seguenti unità lavorative:
- 3 addetti di supporto all'Ufficio del Sindaco,
 - 3 addetti di supporto alle sedute del Consiglio Comunale.

Art. 10 Banca delle ore

1. E' istituita nell'ente la "banca delle ore", nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di **60 ore annue**.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato o in retribuzione o come riposo compensativo, da fruire anche frazionato, entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, sono visualizzabili sulla procedura di rilevazione delle presenze consultabile via intranet.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.

Art. 11 Orario di lavoro flessibile

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 21/05/2018, al fine di conciliare le esigenze di vita e lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale addetto a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quali, ad esempio, **educatrici e servizi in turno**, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'individuazione di **fasce temporali di flessibilità in entrata di (1/2) mezz'ora e in uscita di 1 (una) ora**. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
3. Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente del settore presso il quale il dipendente è funzionalmente assegnato. Eventuali debiti orari maturati nell'ultima settimana del mese possono essere recuperati non oltre la prima settimana del mese successivo.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018 (tutela di dipendenti in particolari condizioni psicofisiche);
 - Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - Siano impegnati in attività di volontariato in base a disposizioni di legge vigenti; siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportino tempi di recupero maggiori

[Handwritten signatures and initials]

Art. 12
Welfare Integrativo

1. In applicazione dell'art. 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto che non sussistono le condizioni applicative del welfare aziendale, in quanto non sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico dell'amministrazione.

Art. 13
Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

TITOLO II
IL TRATTAMENTO ECONOMICO - PARTE ECONOMICA ANNO 2019

Art. 14
Criteria generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" e quantificate per l'anno 2019 in € 1.656.855,35 (comprensivo delle risorse di cui all'art. 67 co 3 del CCNL 21/05/2018), come risultante dalla determinazione n. 5 del 7 gennaio 2019, adottata dal dirigente del Settore Servizi Finanziari - Ufficio Trattamento Economico.
2. Le risorse variabili corrispondenti ad € 405.646,85 (art. 67 co 3 lett. c) CCNL 21/05/2018) e le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 462.208,50 già decurtate delle somme assorbite per:
 - a) progressioni economiche;
 - b) indennità di comparto;
 - c) indennità personale educativo e scolastico;
 - d) riclassificazione vigilanza e I e II livello,danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 867.855,35** - che saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlate ai servizi istituzionali, in conformità di quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.
3. Per l'anno 2019 le risorse di cui al comma 2 sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
4. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali specifici incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

Art. 15
Criteria generali per l'incentivazione della performance

1. Una quota prevalente del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva e individuale. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.
2. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:



- Incentivi per la realizzazione degli **obiettivi di settore e/o dell'ente** e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del **Nucleo di valutazione** del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente, previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal Nucleo e sulla base della categoria di inquadramento (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 4 del presente articolo);
 - Incentivi per la realizzazione degli **obiettivi individuali** formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai dirigenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del **Nucleo di valutazione** del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel POP (Piano degli Obiettivi e delle Performance) al dirigente, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della categoria di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo), integrata dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 4 del presente articolo);
3. Le risorse destinate dalla contrattazione integrativa, nell'ambito del fondo per le risorse decentrate, alla incentivazione della performance individuale e organizzativa sono assegnate ai singoli Settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso alla data dell'1/01 di ciascun anno ed alle rispettive categorie giuridiche di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza:

- Categoria A: 0,95
- Categoria B: 1,03 (media B1- B3: 1,00 - 1,06)
- Categoria C: 1,13
- Categoria D: 1,32

Dove, ponendo pari a 1,00 il valore tabellare base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria B1 calcolato con riferimento a 13 mensilità, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore-base della categoria B1. I valori tabellari sono desunti dal CCNL in vigore.

4. Il Nucleo di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anche tenendo conto delle specifiche relazioni prodotte dai Dirigenti, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati. I compensi saranno erogati in misura proporzionale al punteggio ricevuto ovvero sulla base delle fasce indicate nella metodologia di valutazione della performance adottata nell'Ente
5. Le economie derivanti dalla applicazione del precedente comma sono ripartite nello stesso anno, proporzionalmente, tra i dipendenti.
6. La valutazione è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.
7. Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 3 del presente articolo in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla sospensione dal servizio per oltre 30 giorni.
8. I compensi sono corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione della valutazione annuale delle prestazioni e dei risultati. La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dai seguenti fattori indicati nella vigente metodologia di valutazione adottata dall'Ente:
- 60% per i **risultati raggiunti** (parte I della scheda di valutazione);
 - 30% per i **comportamenti organizzativi** (parte II della scheda valutazione);
 - 10% in base alla **valutazione assegnata al Dirigente della struttura organizzativa di riferimento** (vedasi: parte III della scheda di valutazione).

Al

Al

Al

9. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai dirigenti dei Settori ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo, con calcolo del punteggio proporzionato alle valutazioni da ciascuno espresse.
10. L'importo massimo da erogare individualmente per tale istituto non può superare il limite dell'importo contrattuale massimo previsto per la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.
11. Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al dirigente che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il dirigente, esaminato il ricorso e le valutazioni di merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 (cinque) giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
12. Il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stati impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.

Art. 16

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

(Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 21/05/2018)

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate per l'anno 2019 in € 186.658,50 (**comprensivo del differenziale premio individuale del 30% in favore del 25% del personale**), oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite; esse sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza, secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari e dei criteri generali definiti al precedente art. 15.
3. La scheda definitiva di valutazione viene trasmessa al Settore Personale e Organizzazione e al Settore Servizi Finanziari – Ufficio trattamento economico, rispettivamente per la conservazione nel fascicolo personale del dipendente e per l'erogazione del compenso dovuto.

Art. 17

Differenziazione del premio individuale

(Art. 69 CCNL 21/05/2018 - somme variabili)

1. I dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. **In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la percentuale massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita è del 25% del personale (pari a n° 70 dipendenti su un totale di aventi diritto pari a n° 281) e che le risorse finanziarie destinate al differenziale del premio individuale sono pari ad € 56.244,78.**
4. Il valore medio pro-capite assoluto, è calcolato sommando tutti i valori delle premialità positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente) e dividendo il prodotto per il numero del personale che ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro-capite.
5. In caso di parità in graduatoria:
 - a) è preferito il lavoratore che nella scheda di valutazione ha conseguito maggiore punteggio per i **"risultati ottenuti"**;
 In caso di ulteriore parità:
 - b) è preferito il lavoratore con maggiore anzianità di servizio nella categoria maturata nell'Ente;
 - c) è preferito il lavoratore con maggiore anzianità di servizio maturata nell'Ente.

Art. 18

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. La retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa è correlata al raggiungimento annuale degli obiettivi formalmente assegnati con il Piano degli obiettivi e delle performance (POP), accertato al completamento del ciclo della *performance* prescritto dal vigente ordinamento e secondo quanto stabilito dal relativo sistema di misurazione e valutazione previsto nell'Ente.
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 25% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O..
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo - non inferiore al 15% delle risorse a tal fine destinate e al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa e non dà luogo ad alcuna remunerazione - ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, sulla base delle fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizione organizzative, ivi compresi i compensi per gli avvocati e l'incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato è ridotta del 50%, nel caso di compensi superiori a 20.000 euro annui è ridotta del 70%.
5. Nel caso in cui la somma delle indennità spettanti, ai sensi dei precedenti comma, sia di importo inferiore alla quota stabilita al comma 2, i risparmi verranno erogati, proporzionalmente, a saldo tra gli aventi diritto, fino alla concorrenza dell'intera quota.

Art. 19

Progressione economica orizzontale

(Art. 16 CCNL 21/05/2018)

1. Tale istituto per l'anno 2019 viene finanziato con un importo di € **73.000,00 (pari al 40% della spesa degli aventi diritto)**.
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. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (**pari al 40%**).
4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del 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 e certificate a seguito di processi formativi.
5. I criteri, riportati nella scheda in allegato "B", sono i seguenti:
 - a) **Incidenza della valutazione: 81 punti** (totale dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance dell'ultimo triennio precedente l'attivazione dell'istituto (*riferita all'ultimo dato disponibile alla data di attivazione della PEO - Esempio punteggio max 300 x 0,27 a punto = 81 punti*));
 - b) **Incidenza esperienza maturata: 14 punti**, di cui **max 10 punti** per anzianità di servizio nella PA (*0,50 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi*) e **max 4 punti** per anzianità nella categoria (*0,30 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi*), maturate al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di attivazione della PEO;
 - c) **Incidenza competenza acquisita: 5 punti** (percorsi di formazione con rilascio di attestati con frequenza di almeno 3 ore, in relazione di 0,5 punto per ogni attestato acquisito, riferiti al triennio precedente l'attivazione della PEO).
6. **Potranno partecipare alla selezione i dipendenti che avranno conseguito un punteggio minimo di 60/100 (centesimi).**

7. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
8. Gli oneri di cui al comma 1 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
9. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
10. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
12. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione della performance più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nella valutazione delle competenze organizzative, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
13. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al dirigente che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il dirigente, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
14. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Art. 20
Indennità condizioni di lavoro
(Art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare fino ad un massimo di € 10.000,00 lo svolgimento delle seguenti attività:
 - a) **disagiate** ovvero attività svolte in condizioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore, problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, ovvero attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali sono condotte, sia rispetto a quelle svolte da altri profili professionali della stessa categoria, sia rispetto alle diverse condizioni ambientali nelle quali può operare (esposizione ad agenti atmosferici, spostamenti dalla sede di lavoro all'esterno per più volte nell'arco della stessa giornata, conduzione mezzi pesanti e/o complessi, attività svolte all'esterno in condizioni difficili e/o faticose). Rientrano in tali attività quelle che comportano disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni di **addetti allo sportello** per almeno tre ore al giorno, con esclusione del mero ricevimento al pubblico all'interno degli uffici.
 - b) **esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute** ovvero prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale tramite uso di attrezzature e strumenti di lavoro manuale o a conduzione elettrica o meccanica per tagli, scavi, costruzioni, assistenza tumulazione ed estumulazione salme.
 - c) **implicanti il maneggio di valori**, ovvero attività svolte dal personale adibito in via continuativa ad un servizio che comporta l'effettivo e diretto maneggio di denaro o valori nelle forme ammesse al pagamento. Ai fini di tale indennità, sono da ritenersi valori:
 - buoni o mandati di prelievamento contanti,
 - assegni circolari depositati per procedure di gara,
 - buoni pasto, marche da bollo, francobolli, marche interne di riscossione diritti di segreteria. Non compete al personale cui è conferita la gestione amministrativa e contabile del servizio di appartenenza, che ha la sola responsabilità giuridica della riscossione o dei pagamenti e non anche il maneggio valori.

11

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di presenza ed effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro il seguente valore massimo giornaliero di: **Euro 1,00**.
3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lettere a) e b) sarà pari ad **€ 1,00** per l'incidenza di una sola causale e sarà aumentata del 50% (**pari ad 1,50 euro**) per ogni causale aggiuntiva.

Art. 21

Indennità per specifiche e particolari responsabilità (Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti del CCNL 2018, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. L'indennità per particolari posizioni di responsabilità riconosce l'impegno e la specifica professionalità del personale della categoria B, C, D, non incaricato di Posizione Organizzativa, che svolge le funzioni di cui al comma 4.
3. La specifica responsabilità, deve essere preventivamente attribuita con atto formale del Dirigente del Settore, ed i benefici economici, previa attestazione formale dello stesso Dirigente, decorrono proporzionalmente dalla data di formalizzazione dell'incarico, il cui provvedimento deve essere trasmesso contestualmente al Dirigente del Settore del Personale.
4. La specifica responsabilità non è cumulabile con l'indennità di particolare responsabilità ed è determinata come di seguito specificato:

Descrizione funzioni	Compensi annui
Personale non incaricato di P.O., con particolare responsabilità di una struttura organizzativa (ufficio), formalmente attribuita con atto del Dirigente di Settore	Euro 750,00
Personale con responsabilità di diverse tipologie di procedimenti complessi, formalmente attribuita dal Dirigente di Settore.	Euro 400,00
Personale a cui sia affidato, con atto formale del Dirigente del Settore Gestione del Territorio, il coordinamento di squadre di operatori di categoria pari o inferiore.	Euro 250,00

5. Per l'anno **2019**, l'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 2018, comma 2, è erogata al personale appartenente alla categoria "D", "C" e "B" nella misura di **€ 250,00**.
6. Per quanto attiene ai messi notificatori, le parti concordano che ad essi spetta la quota del 50% dei rimborsi effettuati all'Ente, da enti e soggetti terzi, per spese di notifica (spese non gravanti sul fondo risorse).
7. Le risorse destinate per l'anno **2019** al finanziamento dell'indennità di particolari e specifiche responsabilità di cui al comma 1 sono pari ad **€ 40.600,00** mentre quelle destinate al finanziamento dell'indennità di responsabilità per specifiche funzioni, di cui al comma 5, sono pari ad **€ 3.500,00 per numero quattordici addetti**.
8. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato.

9. In sede di liquidazione delle suddette indennità, eventuali economie verranno ridistribuite, proporzionalmente, tra i beneficiari di cui al comma 4.

Art. 22

Reperibilità

(Art. 24 CCNL 21/05/2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore in giornata ferial e ed € 20,66 in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
6. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
7. I settori interessati al presente istituto sono:
 - Polizia Municipale;
 - Gestione del Territorio.
8. Le parti stabiliscono di NON ELEVARE il limite di cui al comma 1.
9. **Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate in € 28.000,00.**

Art. 23

Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno
(art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in **€ 23.000,00.**

Art. 24

Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge
(art. 17, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999 - ora art. 68, comma 2, lettera g)

1. Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (ex art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999, ora art. 67, comma 3, lettera c), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano gli incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.lgs n° 50/2016), gli accertamenti di contrasto all'evasione tributaria comunale, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, diritti e oneri destinati a

finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario in € 405.646,85, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di formazione degli istituti, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 25

Messi Notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.

Art. 26

Incentivazione del personale in telelavoro (lavoro agile)

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro (lavoro agile) partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale.
2. L'eventuale riconoscimento di rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'Ente, con risorse che non sono comprese tra quelle del fondo di cui al presente CCI.

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 27

Indennità di funzione

(Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)

1. L'Ente eroga al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 21 (specifiche e articolari responsabilità) del presente CCI.
4. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera w) del CCNL del 21/05/2018, l'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta nel Comune di Catanzaro al personale di Categoria D - non incaricato di posizione organizzativa - e di cat. C, appartenente al Corpo di Polizia Locale, aventi la responsabilità connessa al grado rivestito conseguente alle seguenti funzioni:
 - a) Ufficiale di P.G., categoria D, responsabile del coordinamento di personale e/o procedimenti interni complessi o di rilevanza esterna per l'ente;
 - b) Agente di P.G., categoria C, fascia sottufficiale, con specifiche funzioni delegate anche di controllo di personale di pari livello o responsabile di procedimenti complessi;
 - c) Agente di P.G., categoria C, fascia agente, responsabile di sezione o di procedimenti complessi.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 24 (turnazione) del presente CCI;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

del

Deves

CSA

CSA

CSA

CSA

- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 25 (servizio esterno) del presente CCI;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 17 (condizioni di lavoro) del presente CCI.
6. Dette responsabilità dovranno essere valutate ed attestate, sotto la propria responsabilità, dal Comandante di P.L., che ne formalizzerà la descrizione con apposito provvedimento con il quale ne determinerà l'attribuzione.
 7. L'indennità verrà attribuita a partire dal mese di gennaio di ogni anno sulla base della citata e motivata determina del Comandante, nella seguente misura:
 - Per la funzione di cui al punto a) euro 750,00;
 - Per la funzione di cui al punto b) euro 400,00;
 - Per la funzione di cui al punto c) euro 300,00.
 8. **Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 4.400,00.**

Art. 28
Turnazioni
(Art. 23 CCNL 21/05/2018)

[Handwritten signature] *CC*

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere 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.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, 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 di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 2018.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 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.
9. **Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 90.000,00.**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

Art. 29
Indennità di servizio esterno
(Art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)

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: da euro 1,00 ad euro 10,00.
2. 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.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.
5. Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato sarà pari ad € 1,00 giornaliero;
6. **Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in € 5.000,00.**

Art. 30
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato
(Art. 56-ter CCNL 21/05/2018)

1. Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art. 31
Pagamento istituti contrattuali

1. Il pagamento degli istituti contrattuali disciplinati dal presente CCI, ad eccezione della performance individuale/collettiva, della retribuzione di risultato delle P.O./A.P. (art.15), dell'indennità di responsabilità (art.18), avverrà, da parte del competente Ufficio Trattamento Economico dell'Amministrazione, entro il mese successivo alla scadenza di ogni trimestre solare.
2. Il Dirigente di Settore, cui è funzionalmente assegnato il personale dipendente beneficiario del salario accessorio di cui al comma 1, provvederà alla trasmissione delle relative attestazioni con conseguente carico di responsabilità, entro il giorno 10 del mese successivo al trimestre solare cui si riferiscono gli istituti contrattuali maturati.
3. Nelle materie trattate, la disciplina del Contratto integrativo spiega efficacia anche dopo la sua scadenza e fino alla sottoscrizione del nuovo.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Antonino Ferraiolo


Del

Delega
Antonino Ferraiolo

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

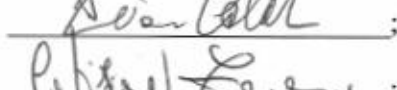
Cosco Umberto (Presidente)

;

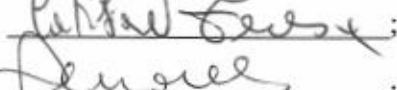
Errigo Domenico (Vice Presidente)

;

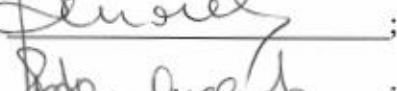
Calabrese Luciano

;

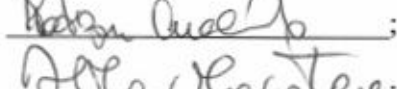
Catizone Teresa

;

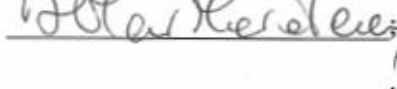
Chiarella Rosa

;

Cuccunato Patrizia

;

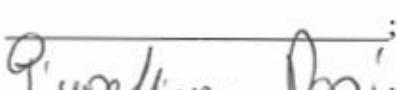
De Masi Maria Teresa

;

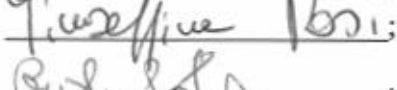
Marino Anna

;

Martino Phaedra

;


Rosi Giuseppina

;

Soluri Cristian

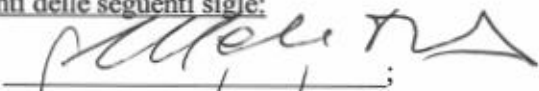
;

Verdoliva Patrizia

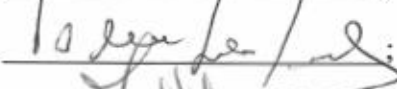
;

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P.

;

CISL-FP

;

U.I.L. F.P.L.

;

CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI

;

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

ANNO 2019

Sintesi della COSTITUZIONE del fondo

Questa sezione è dedicata alla sintesi del fondo sottoposto a certificazione:

- a) I.U.C. Importo Unico Consolidato - Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità in : € 1.551.384,40 (€ 1.748.224,61 a detrarre € 196.840,21 (Riduzione art. 23 D.L. 75/2017. Analogo importo del Fondo anno 2017);
- b) Riduzione per fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità in: - € 362.500,00 (analogo importo destinato anno 2017);
- c) Riduzione risorse destinate agli incarichi di Alta Professionalità (art. 32, comma 7 del CCNL del 22/01/2004, 0,20% Monte Salari 2001): - € 22.552,92;
- d) Incremento art. 67, comma 2, lett. A): € 28.995,20;
- e) Incremento art. 67, comma 2, lett. B): € 27.698,71 (al netto del differenziale p.e.o. anno 2016 di € 3.298,76 ed anno 2017 di € 9.583,61 erogati una tantum e finanziati con il fondo anno 2018 - € 40.581,08);

TOTALE PARTE STABILE: € 1.223.025,39.

Risorse aventi carattere di eventualità e variabilità in:

- f) € 25.578,00 (art. 68, c. 1, CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 art.14, comma 3 CCNL 1/04/1999. Economie distribuzione lavoro straordinario anno 2018, capitolo 5120 FPV impegno n° 286/2019. Escluso dal contenimento del volume complessivo del fondo.);
- g) € 2.605,11 (art. 68, c. 1, CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 art.14, comma 3 CCNL 1/04/1999. Economie distribuzione fondo anno 2018, capitolo 5140 FPV impegno n° 266/2018. Escluso dal contenimento del volume complessivo del fondo);

TOTALE PARTE VARIABILE: € 28.183,11.

TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 in: € 1.251.208,50 (€ 1.656.855,35. Comprensivo delle risorse di cui all'art. 37, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K - pari ad € 405.646,85).

Sintesi della DISTRIBUZIONE del fondo

a) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa, **importi presunti anno 2019:**

Descrizione	Importo	
	150.000,00	AL NETTO DEI CESSATI ANNO IN CORSO
Indennità di comparto		
	630.000,00	AL NETTO DEI CESSATI ANNO IN CORSO
Progressioni orizzontali		
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	6.500,00	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	0	
Ex VIII qualifica funzionale	0	
Altro (riclassificazione vigilanza e I e II livello)	2.500,00	
Totale	789.000,00	

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

b) Destinazioni non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione: **ZERO**;

c) Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo. Vengono regolate dal contratto somme per complessivi **€ 860.855,35 (di cui € 405.646,85 art. 37, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K)**, così suddivise:

Descrizione	Importo
	150.000,00
Indennità di comparto	
	630.000,00
Progressioni orizzontali	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	6.500,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	0
Ex VIII qualifica funzionale	0
Altro (riclassificazione vigilanza e I e II livello)	2.500,00
Totale	789.000,00

Descrizione	Importo
Indennità di turno (storico)	90.000,00
INDENNITA' CONDIZIONE LAVORO Indennità di rischio, disagio e maneggio valori (storico escluso vv.uu.)	10.000,00
Lavoro notturno e festivo	23.000,00
Indennità di reperibilità	28.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) (escluso VV.UU.)	40.600,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999, art. 36 CCNL 22/01/2004)	3.500,00
(PERFORMANCE) Produttività di cui all'art. 68 del CCNL 21/05/2018 – ex art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	128.463,72
	56.244,78
DIFFERENZIALE PREMIO INDIVIDUALE	
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (storico P.M.)	4.400,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (storico rischio vv.uu.)	5.000,00
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	73.000,00
Totale parziale	462.208,50
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 37, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K -	405.646,85
Totale Fondo da distribuire 2019	867.855,35

TOTALE FONDO 2019	1.656.855,35
--------------------------	---------------------

Sintesi della DEFINIZIONE delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Somme non disponibili alla contrattazione decentrata	789.000,00
Destinazioni non regolate specificamente dal Contratto	0,00
Somme regolate dal contratto decentrato integrativo: di cui € 365.065,77 (somme di cui all'art. 37, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K - ,provenienti da specifiche norme di legge).	867.855,35
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale Fondo anno 2019	1.656.855,35

L'Istruttore Direttivo Contabile
f.to Carlo Emilio Cipparrone

Il Dirigente dei Servizi Finanziari
f.to Pasquale Costantino