

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2020 PER IL
PERSONALE NON DIRIGENTE ATTUATIVO DEL CCNL 21.5.2018**

VALIDITA' GIURIDICA TRIENNIO 2019-2020

VALIDITA' ECONOMICA ANNUALITA' 2019-2021

Tra:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di BUSCA, composta da:
Segretario comunale Paolo Flesia Caporgno, Responsabile serv. Segreteria demografici
Vice Segretario dr. Silvio Armando, Responsabile area finanziaria tributi dr. Ivano
Rotolone

E

la Delegazione trattante di parte sindacale

Per le R.S.U.:

Sig. Lucia Reto (anche nelle funzioni di RLS)

Sig. Fausto Maisa

per la struttura territoriale C.G.I.L.:

Sig. Carmelo CASTELLO

Sig. Gaspare Palermo

per la struttura territoriale C.I.S.L.

Sig. Ivan NANE'

Per struttura territoriale CSA

Luigi Arace

Previo incontro convocato con nota prot. 10652 in data 16/05/2019 trasmessa a CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI, F.I.A.D.E.L. CUNEO, CISAL, R.S.U., nonché alla sig.ra Lucia Reto anche in qualità di RLS, incontro svoltosi in data 6.6.2019 (Presenti: Paolo Flesia Caporgno, Silvio Armando, Ivano Rotolone, Gaspare Palermo, Ivan Nanè, Carmelo Castello, Lucia Reto, Fausto Maisa, Luigi Arace), si definisce il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

Si precisa che in conformità al quadro normativo su incompatibilità e doveri di astensione, i funzionari comunali appartenenti alla delegazione di parte pubblica, non partecipano alle fasi/sessioni per le quali sussista o possa sussistere tale fattispecie.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:



- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 65: "Testo Unico sul Pubblico Impiego", come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 ed in particolare dall'art. 40;
- vigente Regolamento dell'Ente sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;
- vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e, per quanto non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali;
- vigente metodologia per la nomina, graduazione e revoca delle posizioni organizzative, approvata con deliberazione della giunta comunale n. 47/2019


TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso il Comune di BUSCA, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, anche comandato da altre amministrazioni presso questo ente.
2. Lo stesso avrà giuridicamente durata triennale, a partire dall'anno 2019 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCNL successivo del comparto "Funzioni locali"; i criteri di ripartizione delle risorse e le diverse modalità del loro utilizzo possono essere rivisti annualmente.
3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale. La presente è clausola espressa di ultrattività. Nel contempo si richiamano attribuendo valenza ultrattiva tutte le clausole contenute nei precedenti accordi decentrati non incompatibili con il presente contratto.
4. Come chiarito in occasione dell'incontro ARAN/Conferenza Stato Regioni del 19.9.2018, vi è *"la possibilità che per ciascun istituto può essere fissata una decorrenza diversa"*.
Ciò viene confermato anche dal punto 5.3 del Manuale per la trasmissione dei contratti integrativi all'A.Ra.N. e al CNEL (art. 40 bis, comma 5, D. Lgs. 165/2001, ove si) afferma espressamente che i contratti per stralci sono possibili.

Art. 2 Tempi e modalità di verifica dell'attuazione del contratto decentrato

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri periodici di verifica, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Modelli Relazionali

I modelli relazionali sono quelli disposti dal Titolo II del CCNL 21 maggio 2018 – articoli 3, 4, 5, 7, 8, - al quale si fa rinvio per quanto non specificato nel presente articolo. Costituiscono strumenti per costruire relazioni stabili tra Amministrazione e delegazione sindacale al fine di raggiungere il comune obiettivo di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Art. 4 Contrattazione integrativa

1. La contrattazione integrativa è finalizzata al raggiungimento di un accordo e si svolge tra i soggetti sindacali titolari della contrattazione e la delegazione di parte datoriale.
2. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dalla Giunta Comunale.
3. Della riunione di contrattazione non vi è obbligo di redigere verbale. Solo in caso di "Confronto" o di stipula di accordi negoziali, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

TITOLO III – DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

Art. 5 Assemblee sindacali

1. Il diritto di assemblea si esercita nei modi previsti dall'art. 4 CCNQ 4 dicembre 2017. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, senza decurtazione della retribuzione, secondo quanto stabilito dagli accordi e normative nazionali.
2. La convocazione, l'ordine del giorno, la sede e l'orario sono comunicate al Sindaco con tre giorni lavorativi di preavviso prima della data individuata.
3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con i dirigenti/responsabili dei settori/servizi interessati.
5. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese



altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.

6. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo è applicata la disciplina dell'art. 4 del CCNQ 4 dicembre 2017.

Art. 6 Diritto di affissione e agibilità sindacali

1. Il diritto di affissione è garantito ai soggetti sindacali individuati dall'art. 3, comma 2, lettere da b) ad e) del CCNQ 4 dicembre 2017 e alla RSU, secondo la disciplina dell'art. 5 del medesimo CCNQ.
2. La RSU dispone di una bacheca sindacale; le comunicazioni avvengono via mail agli indirizzi nominativi d'ufficio delle RSU.
3. L'amministrazione assicura, su richiesta, la disponibilità di idonei locali, ad uso non esclusivo, per l'attività della Rsu e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7, comma 2, Ccnl 21/05/2018;
4. Le Rsu e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4/12/2017.
5. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a cinque giorni) all'ufficio ragioneria pretese l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso. Qualora non pervengano le attestazioni di effettivo utilizzo entro il giorno successivo alla fruizione, i permessi non potranno essere autorizzati come tali e le ore fruite verranno decurtate al dipendente interessato. Ciò al fine di corrispondere agli obblighi datoriali di registrazione dei permessi sindacali utilizzati nel portale istituzionale nazionale GEDAP.
6. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare il loro responsabile e la struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
7. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il Ccnl.

TITOLO IV – ISTITUTI ATTINENTI L'ARTICOLAZIONE ORARIA LAVORATIVA **art. 7, comma 4, lett. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z), CCNL 21/05/2018**

Art. 7 Flessibilità e orario multiperiodale

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono definiti i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita come riassunti nel prospetto che segue:

Handwritten signature and date: 14/12/2017

ENTRATA FLESSIBILE	PAUSA FLESSIBILE	USCITA FLESSIBILE
Dalle ore 7.30 alle ore 8.30	Dalle ore 12,30 alle ore 14,30	Dalle ore 16,30

la flessibilità oraria è garantita a tutti quei dipendenti che non lavorano in turno o per fasce di servizio "fisse" non modificabili. Sono fatti salvi orari specifici per servizi particolari di tipo operativo (es. polizia locale; periodi elettorali).

La flessibilità in uscita a partire dalle ore 16,30 è subordinata al regolare espletamento del servizio di sportello al pubblico, nei giorni in cui è previsto.

Ai sensi dell'art. 27 del CCNL l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'orario flessibile deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del servizio, ed in modo da non compromettere la regolare erogazione dei servizi all'utenza

In applicazione dell'articolo 27 del CCNL 21.5.2018, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44; - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie; - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le parti fermo restando quanto previsto dall'art. 53, comma 8 del Ccnl 21.05.2018, determinano i seguenti casi di gravi e documentate situazioni familiari, che possono determinare l'aumento del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale dal 25% al 35% dei posti complessivamente previsti dalla categoria di appartenenza del dipendente interessato, rilevati al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative:

- necessità di accudire famigliari non autosufficienti del dipendente;
- necessità di seguire i propri figli nel periodo prescolare e scolastico.

2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.

3. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale viene concessa a tempo determinato fino al permanere delle condizioni che hanno permesso la loro concessione e comunque per un periodo non superiore ad anni tre. Alla scadenza del termine la prosecuzione del part-time può essere concessa, previa valutazione delle altre richieste pervenute, in modo che sia garantita la più opportuna rotazione, anche in relazione alle motivazioni per le quali il part-time viene richiesto.

4. Le Parti concordano che, nel caso di richieste di part-time eccedenti il numero di posti disponibili, la concessione avverrà sulla base dei seguenti criteri di priorità:

1. Assistenza familiari portatori di handicap;
2. Assistenza di familiari non autosufficienti;
3. Cura dei figli in età da 0 a 3 anni;
4. Cura dei figli in età superiore ai 3 anni fino ai 14 anni.

5. Nella graduazione di cui sopra nei punti 1 e 2 si darà precedenza all'esigenza di cura di familiari conviventi; nei punti 3 e 4 la precedenza sarà determinata in relazione alla minore età dei figli.

6. Le Parti concordano in ultimo che il part-time non sarà concedibile qualora la richiesta comporti una riduzione dell'orario settimanale inferiore a 6 ore.

Art. 9 Lavoro straordinario e banca delle ore.

1. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore (qualora venga istituita), secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, è pari a 180.

2. Nel caso siano introitate nel bilancio dell'Ente risorse economiche derivanti da iniziative organizzate da privati, ai sensi del D.L. 50/2017, e destinate al finanziamento di prestazioni straordinarie effettuate dagli operatori di Polizia Locale, sarà applicato l'art. 56 - ter del CCNL del 21/05/2018.

3. Su specifica richiesta del singolo dipendente, il lavoro straordinario prestato, ad esclusione di quello riferito al precedente 2° comma, potrà essere recuperato, anche parzialmente, d'intesa con il Dirigente/Responsabile e nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 10 Turni

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è confermato in un mese minimo di durata.

2. In ordine ai limiti previsti dall'articolo 23, commi 2 e 4, in considerazione dell'esiguità del personale, l'elevazione, per esigenze eccezionali, è ammessa fino a 15.

Art. 11 Reperibilità

1. Ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere messo in reperibilità anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 8 volte, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

2. L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 comma 1 non viene disposta in ragione del blocco del limite complessivo trattamento accessorio

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in dark ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Aure', followed by a large, stylized signature, and then several sets of initials and smaller signatures, including one that looks like 'M. T.' and another that is more complex and scribbled.

a livello di ente, poiché in queste condizioni l'elevazione predetta andrebbe ad impattare su altri istituti.

A tale importo vanno applicate le maggiorazioni previste dal CCNL per turni di reperibilità inferiori a 12 ore, ex art. 24, comma 5 Ccnl 21.5.2018 (+ 10%) e per quelli espletati in giornate festive o di riposo settimanale ex art. 24, comma 1 Ccnl 21.5.2018 (+ 100%).

3..E' individuata come da ordinanza n. 6/2018 quale area di pronto intervento il servizio demografico con riferimento allo stato civile.

Art.12 Permessi assenze congedi

1. La disciplina inerente i permessi, le assenze ed i congedi è contenuta nel titolo II, capo V, del CCNL 21.5.2018. Trattandosi di disposizioni che incidono sul rapporto di lavoro, si concorda sulla necessità che il personale sia puntualmente informato, attraverso circolari dispositive dedicate, con l'obiettivo di garantire un'uniforme applicazione delle norme contrattuali in vigore.

Nota finale: si richiama per quanto compatibile con il contratto funzioni locali 21.5.2018, la nota circolare su assenze, straordinari, ecc., protocollo n. 3566 del 21.2.2017.

TITOLO V - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.13 Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto del presente CDI e della vigente normativa che regola la materia.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. I responsabili dei servizi individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi e delle richieste di formazione avanzate dai dipendenti garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.

3. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

4. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come attività lavorativa, compreso il tempo speso per il viaggio se l'attività formativa si svolge fuori sede.

5. Le attività di formazione possono prevedere l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente mediante la certificazione

Amie *Alde* *Ret* *...*

finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, anche mediante il superamento di un test finale volto a verificare le nuove competenze apprese.

6. Le attività formative possono prevedere anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro).

7. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

**TITOLO VI - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER
LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI
UTILIZZO**

art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018

Art. 14 Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

2. Della costituzione del fondo per le risorse decentrate è data informazione ai soggetti sindacali

3. Gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale vengono forniti dall'organo esecutivo dell'ente - Giunta Comunale

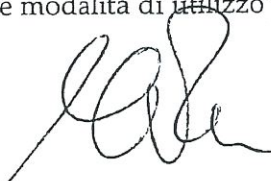
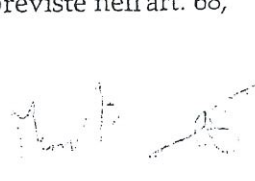

4. L'integrazione della parte variabile del fondo avviene secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, ivi compresa l'eventuale decurtazione "permanente" prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 ed è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

5. Nell'ambito della parte variabile possono essere previste risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67, comma 4 del Ccnl 21.5.2018, che, sussistendo la relativa capacità di spesa in bilancio, vengono messe a disposizione in sede di contrattazione integrativa per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare in corso d'anno, come previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance del Comune.

6. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento di tale fondo da ripartire sulle varie voci distributive.

Art.15 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68,

Ame   

comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto.

2. Le risorse decentrate stabili sono destinate a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati dall'art. 68 comma 1 del Ccnl 21.05.2018 ovvero:

- i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti;
- a corrispondere le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
- le indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.

3. Le risorse stabili residuali, vengono destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del Ccnl 21.05.2018 con il seguente ordine di priorità necessario per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale ritenuti prioritari:

- pagamento dell'indennità di servizio esterno al personale del servizio di Polizia Municipale che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ai sensi dell'art. 56-quinquies del Ccnl 21.05.2018, nei limiti di quanto istituito;
- pagamento dei compensi di cui all'art. 24, comma 1 del Ccnl 14.09.2000 - maggiorazione oraria al personale che effettua attività lavorativa ordinaria in giorno festivo;
- pagamento delle indennità di turno al personale del servizio di Polizia Municipale che presta attività lavorativa in turno;
- pagamento dell'indennità di reperibilità al personale che effettua il servizio;
- pagamento delle indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del Ccnl 21.05.2018 e delle indennità di cui all'art. 56 sexies del Ccnl 21.05.2018 qualora istituite;
- effettuazione di nuove progressioni orizzontali nella categoria.

4. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle eventuali economie di parte stabile di anni precedenti (se trasferibili sull'esercizio successivo), viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance tempo per tempo vigente.

5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, commi 4, e 5 del CCNL 21/05/2018, eventualmente comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli obiettivi e nel Piano della Performance. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.

Amministratore

12-1-2018

6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

7. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente, da finanziarsi esclusivamente attraverso la parte stabile del fondo, vengono assegnate, salvo nuovo e diverso accordo raggiunto dalle parti, in applicazione della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, in relazione ai risultati della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è assunta la decisione di attivazione dell'istituto, e precisamente secondo l'ordine di priorità stabilito dalla valutazione media più elevata di tale triennio (media ponderata attribuendo, su totale 100, peso di 60 alla valutazione dell'ultimo anno preso in considerazione, e peso di 20 alla valutazione di ciascuno degli altri due anni precedenti). In caso di parità, avrà priorità il lavoratore che ha avuto meno progressioni (orizzontali o verticali) negli ultimi dieci anni.

8. Le parti danno atto che le destinazioni delle risorse alle diverse voci del fondo verrà verificata a consuntivo e qualora alcune voci risultassero difformi rispetto alle previsioni, gli importi del fondo destinati a performance organizzativa ed individuale verranno conseguentemente rimodulati.

TITOLO VII - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21/05/2018

Art. 16 Performance Organizzativa ed Individuale Art.68 c.2 lett.b) CCNL 21 maggio 2018 (performance individuale)/art. 68 c. 2 lettera a CCNL 21 maggio 2018 (performance organizzativa)

Premessa.

La performance organizzativa è fattispecie non obbligatoria per gli enti locali, in quanto non espressamente richiamata dalla normativa di applicazione dei relativi istituti.

Pertanto la performance individuale come organizzata nell'ente, presenta anche caratteri di assimilazione a tale fattispecie, essendo correlata ad obiettivi anche di tipo trasversale, a livello di ente

Ammontare: quanto residua dall'utilizzo per tutti gli altri istituti. Si dà atto che l'Amministrazione pone a disposizione la somma fino a euro 5.164,57, ex istituto art. 15 comma 2 CCNL 1.4.1999, ora previsto dal nuovo contratto all'articolo 67, comma 4. Tale somma è suscettibile di riduzione in relazione all'obbligo del rispetto del tetto del trattamento accessorio generale a livello di ente, e pertanto per l'esercizio 2019 essa viene ridotta in misura tale da consentire il rispetto del tetto del salario accessorio. A tale fine, la previsione di integrazione ammonta ad euro 1.150,81.

Si applicheranno gli indirizzi stabiliti con deliberazione di Giunta n. 96 in data 5.6.2018 e n. 39/2019 per quanto riguarda gli obiettivi, nonché il piano performance tempo per tempo vigente.

Il premio sarà corrisposto utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale di cui al sistema di misurazione adottato dall'Ente e con l'applicazione della "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 del contratto 21.5.2018

Amme *Alme* *2019*

come disciplinato infra. Si dà atto peraltro che l'attuale configurazione delle premialità è particolarmente differenziante tra soggetto e soggetto ed è esclusa qualunque erogazione "a pioggia" o comunque non selettiva.

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, nonché in base alla valutazione dei comportamenti organizzativi di ogni dipendente secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore.

2. Le parti concordano che le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari Settori/Servizi del Comune, in base al numero di dipendenti assegnati al 1° gennaio al settore. Le parti demandano comunque ad una valutazione annuale circa l'opportunità della suddivisione del budget per settori, sulla base delle risorse complessivamente disponibili.

3. I compensi per la incentivazione della performance organizzativa ed individuale 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 il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa) nonché performance individuale. Tali incentivi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Peg/Pdo ai Titolari di Posizione Organizzativa cui i dipendenti fanno capo, per quanto concerne la performance organizzativa. Vengono erogati in base al punteggio attribuito dal responsabile, sulla base del coinvolgimento del dipendente, ed in relazione ai comportamenti organizzativi che risultano dalla scheda di valutazione del dipendente.

4. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.

5. Gli incentivi di performance organizzativa ed individuale vengono attribuiti a tutti i dipendenti, compresi i dipendenti a tempo determinato, che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno tre mesi complessivi, anche non continuativi, di presenza effettiva in servizio.

6. Non si dà luogo all'erogazione dei compensi in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

7. L'erogazione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa può avvenire solo dopo l'attuazione del processo di valutazione ad opera dei responsabili per la performance individuale e dal Nucleo di valutazione per la performance organizzativa.

8. Si richiama l'assetto integrato delle valutazioni, come disposto in adeguamento al d. lgs. n. 74/2017 con deliberazione di Giunta n. 186 del 20.12.2017, e l'assetto in essere per quanto riguarda la valutazione della performance come pubblicato in Amministrazione trasparente e/o risultante in atti.

Art. 17 Differenziazione del Premio Individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale ed organizzativa di cui al precedente art. 19, è attribuita una

Ames *JKK* *2017* *10*

maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. Al fine dell'erogazione del premio le parti concordano di accantonare una quota del budget totale di performance come determinato ai sensi dell'art. 18 comma 2 del presente Ccdi - a livello di servizio o di ente - fissato in via sperimentale nella misura del 5,55%.

3. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è definito in ogni servizio in relazione alla valutazione conseguita nei limiti del budget disponibile; si stabilisce in via sperimentale che esso sia costituito da n. 1 lavoratore per ogni servizio. Nel caso in cui il budget disponibile non sia sufficiente per assicurare la differenziazione in tutti i servizi, si procederà a un meccanismo di rotazione concordato tra i responsabili.

4. Al fine del riconoscimento della maggiorazione le parti concordano di applicare la seguente metodologia:

Budget per differenziazione del premio individuale	5,55% del Budget totale destinato alla performance individuale ed organizzativa
Sommatoria punteggi dipendenti valutati/n. dipendenti =	Valore medio di performance per la differenziazione del premio
Sommatoria punteggi dipendenti superiori al valore medio/ n. dipendenti con punteggio superiore al valore medio	Valore punto di performance per la differenziazione del premio
Budget / sommatoria punteggi dipendenti superiori valore punto di performance x punteggio del dipendente x 1,30	Maggiorazione del premio attribuita a scalare in base al budget destinato

5. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo responsabile secondo il punteggio relativo ai fattori comportamentali.

6. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.

7. Gli eventuali resti non assegnati incrementano il budget della performance organizzativa ed individuale per il personale del servizio.

TITOLO VIII - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21/05/2018

Art. 18 Progressioni Economiche Orizzontali

Stante la limitatezza delle somme residue da parte stabile, in rapporto alle progressioni che sarebbe ragionevolmente opportuno attuare, non si dispongono al momento nuove progressioni orizzontali.

Amc *[Signature]*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

**TITOLO IX – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI
ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI**
art. 7, comma 4, lett. d), e), f), w) del CCNL 21/05/2018

Art. 19 Indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del Ccnl 21.5.2018

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio valori.

Essa è erogata a cadenza annuale.

2. Per "attività disagiate" si intendono: tutte quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale, in particolare si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione resa in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli,
- b) prestazione resa in condizioni sfavorevoli di orari tempi e modi ai fini del recupero psicofisico nell'arco della giornata nonché dell'autonomia temporale e relazionale del singolo,
- c) prestazione resa nell'ambito di un servizio urgente "su chiamata" al di fuori delle reperibilità.

Le parti danno atto che i fattori di cui alle lettere a) e b) devono avere il carattere della intensità, sistematicità e continuità.

La prestazione di cui alla lettera c) deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità.

3. Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali (es.: biologico, chimico, caduta dall'alto, taglio, elettrocuzione ecc.), in particolare si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- a) utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi) mezzi (meccanici, elettrici, a motore ecc. complessi ed a condizione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

4. L'indennità è erogata per ogni giorno di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o l'integrità personale. Per il riconoscimento dell'indennità la sottoposizione al rischio deve avere una durata pari o superiore almeno alla metà dell'orario lavorativo giornaliero.

Amu  12.11.18

5. Le "attività implicantanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa o occasionale a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro; in particolare si individuano i seguenti fattori implicantanti il maneggio valori:

a) dipendenti adibiti in via continuativa e/o occasionale a funzioni che comportano il maneggio valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili".

b) il personale incaricato del trasporto di valori

c) il personale addetto alla gestione dei buoni pasto

6. Per il maneggio di valori con modalità saltuarie o occasionali l'indennità giornaliera sarà corrisposta per i soli giorni di effettivo maneggio, risultanti dalle ricevute degli incassi documentati.

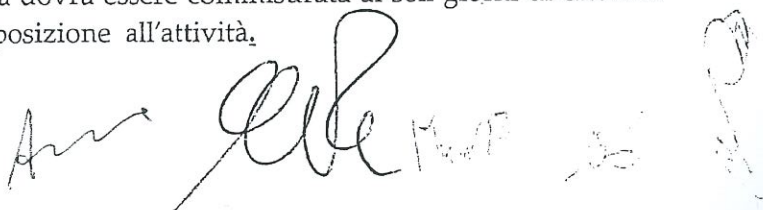
Per il maneggio di valori in via continuativa l'indennità sarà erogata per ogni giorno di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

7. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di servizio.

8. Le parti danno atto che sarà cura di ogni responsabile accorpate gli incassi all'interno di ciascun settore dell'ente, contenendo il numero dei soggetti incaricati, e cercando di porre in essere tutte le azioni volte a limitare il più possibile l'utilizzo del denaro contante.

9. Le parti, pur tenuto conto che l'istituto potrebbe avere attribuite remunerazioni superiori - i valori minimi e massimi previsti dall'art. 70-bis vanno infatti da 1,00 a 10,00 euro giornalieri -, debbono tenere in considerazione il "blocco" del tetto salario accessorio a livello complessivo di ente al 31.12.2016, e pertanto dispongono come segue come già stabilito nel contratto decentrato sottoscritto per l'anno 2018:

- Ritengono di differenziare l'indennità riguardante il maneggio valori, rispetto all'indennità per rischio/disagio, in quanto con riferimento ai parametri a) e b) del comma 3 dell'art. 70-bis (valutazione effettiva incidenza delle causali nelle attività svolte dai dipendenti; caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali, ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività), sicuramente l'incidenza nelle attività è maggiore per il personale dell'ambito tecnico manutentivo e comunque operante all'esterno; inoltre, va considerato che mentre le persone già destinatarie finora dell'indennità maneggio valori percepivano una indennità di euro 0,52 giornaliera, d'ora in avanti, già solo per effetto dell'elevazione del minimo prevista dal nuovo contratto, sostanzialmente raddoppieranno l'ammontare complessivo percepito; l'incidenza maneggio valori, inoltre, per le fattispecie presenti in questo ente, ha incidenza limitata rispetto al complesso delle attività svolte dai dipendenti interessati; si reputa pertanto di individuare in euro 1,50 l'indennità condizioni di lavoro riferita alla remunerazione di disagio/rischio, e in euro 1,00 l'indennità condizioni di lavoro riferita alla remunerazione maneggio valori. Si sottolinea che essendo disciplinata come *indennità giornaliera* la stessa dovrà essere commisurata ai soli giorni di effettiva presenza in servizio e di esposizione all'attività.



- L'indennità "condizioni di lavoro" viene attribuita per un massimo di 220 giorni lavorativi nel corso dell'anno. Poiché l'Aran (orientamento 15538/2018) ha chiarito che non può esservi retroattività nell'applicazione degli istituti, gli stessi sono applicabili solo a far data dalla sottoscrizione del decentrato per il 2018.
- Per quanto concerne la declinazione pratica delle attività sottoposte a rischio/disagio, si evidenzia quanto segue:

rischio: necessità di esposizione diretta e continua; rischio connesso con salute e integrità personale del lavoratore; nel caso del Comune di Busca: personale addetto al servizio di necroforato, pulizie, utilizzo utensili; necessità di operare in ambienti tra loro molto differenziati; il servizio di necroforato o comunque le mansioni presso il cimitero comportano contatti con situazioni rischiose; Le predette fattispecie peraltro in questo Comune possono essere ricondotte anche a "disagio".

Da un punto di vista generale è possibile che possono essere definite mansioni disagiate quelle caratterizzate da condizioni di particolare scomodità, assenza di comfort, ovvero quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro o, ancora, quelle attività che comportano responsabilità connesse al tipo di rapporto con utenti in condizioni particolari.

Nel caso di Busca, le posizioni in situazione di disagio sono riconducibili al personale tecnico manutentivo. Esse costituiscono fattispecie di disagio in quanto:

- esposizione agenti atmosferici; cambio mansione continua; discontinuità orari e necessità di adeguamento orari a esigenze contingenti; difficoltà organizzazione attività lavorativa trattandosi di operatori che spesso devono operare da soli.

Individuazione del personale destinatario indennità rischio-disagio/maneggio valori:

- maneggio valori: provvedimento n. 194/2016 del 28.12.2016

Art. 20 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale di cui all'art. 56-quinques del Ccnl 21.5.2018

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività con impegno lavorativo esterno pari ad un tempo significativo e consistente del turno giornaliero pari almeno alla metà dell'orario lavorativo giornaliero.
2. Per servizio esterno di Polizia Locale si intende, indicativamente, lo svolgimento delle attività qui di seguito elencate svolte all'esterno:
 - a) servizi di viabilità stradale, servizi di pattuglia, manifestazioni di iniziativa comunale,
 - b) particolari emergenze (TSO, emergenze e calamità ect.);
 - c) vigilanza cantieri ed ambientale

3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze con contestuale certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa.
4. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del Ccnl 21.5.2018, è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del Ccnl 6.7.1995 e s.m.i., è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 bis.
5. L'indennità è stabilita in euro 1,00 giornaliero. Il valore minimo di 1 euro viene stabilito in considerazione dell'esposizione minima (Comune non caratterizzato da particolari dinamiche di intervento della polizia locale in attività di nucleo operativo, in considerazione anche della presenza di presidio di forze dell'ordine; attività svolta per periodi giornalieri parziali, frammista a numerose attività d'ufficio o mansioni comunque diverse dal servizio esterno;

Art. 21 Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1, del Ccnl 21.5.2018.

1. L'attuale blocco salario accessorio non consente purtroppo di programmare ed attivare queste indennità.

Art. 22 Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 2, del Ccnl 21.5.2018.

1. Le indennità per le specifiche responsabilità normate dal comma 2 dell'articolo 70 quinques sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:
 - compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; 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; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile (art. 70-quinques, comma 2, CCNL 21/05/2018). L'importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 350 Euro annui lordi a dipendente.
2. L'individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, previa informazione ai soggetti sindacali.
3. categorie B e C in possesso della qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe

ed Elettorale nonché responsabile dei Tributi, attribuite con atti formali dell'ente, purché non incaricati di Posizione Organizzativa.

4. Tale indennità viene stabilita in annuali €. 150.
5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate. Tali compensi sono decurtati in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del d.l. 112/2008.
6. Si provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
7. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 23
8. Le predette indennità sono state da ultimo oggetto di ricognizione con determinazione n. 48/2018 (ragioneria) e n. 199/2018 (segreteria demografici) e determina del segretario n. 56 in data 01.07.2019;
9. Quale disposizione programmatica, considerato che il nuovo contratto prevede all'art. 70 quinquies comma 2, la possibilità di erogazione di dette indennità anche per compensare le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, ai mezzi notificatori per le funzioni di ufficiale giudiziario, si stabilisce che nel momento in cui verrà eliminato o attenuato il vincolo di blocco del limite salario accessorio complessivo per l'ente al 31.12.2016, si prenda in considerazione anche la remunerazione di siffatte attività. La liquidazione può avvenire solo dopo la firma del decentrato ovvero dopo la costituzione del fondo di parte stabile, se consentito normativamente.
10. Considerata l'esiguità della indennità, la stessa non viene riparametrata in relazione agli eventuali tempi parziali, in quanto diversamente opinando perderebbe del tutto il carattere indennitario, contrastando pienamente con i dettami costituzionali.

Art. 23 Indennità di cui all'art. 56-sexies del Ccnl 21.5.2018

1. L'esiguità del fondo e il blocco del limite trattamento accessorio non consentono l'attivazione di detta indennità.

TITOLO X - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE **art. 7, comma 4, lett. g) del CCNL 21/05/2018**

Art. 24 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di

specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi di cui all'art. 43 della Legge n. 449/1997 ovvero contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività
 - b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
 - c) compensi per avvocatura di cui all'art. 27 del CCNL 14/09/2000;
 - d) incentivi per recupero evasione ICI di cui all'art. 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997;
 - e) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001;
 - f) incentivi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della tari.
2. Gli incentivi dalla lett. b) alla lett. d) ed alla lettera f), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina prevista nei rispettivi regolamenti adottati a livello di ente. I compensi di cui alla lett. e) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo sulla base di quanto definito nel relativo piano di razionalizzazione in riferimento alle economie effettivamente realizzate, come certificate dall'Organo di revisione dell'Ente, applicando la metodologia in atto per l'erogazione della performance individuale ed organizzativa.

TITOLO XI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

art. 7, comma 4, lett. j), u), v) del CCNL 21/05/2018

Art. 25 Retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative. Conferimento Incarichi. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato.

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono definiti i criteri generali per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
2. I compensi che gli istituti di specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, sono erogati alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato.
3. Il trattamento economico accessorio del personale incaricato di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e di risultato. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 5.000 ad un massimo di euro 16.000 annui lordi per tredici mensilità sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa, ed in relazione all'ammontare del fondo disponibile.
4. Si conferma il sistema di graduazione dell'indennità di posizione per le posizioni organizzative aggiornato al nuovo contratto nazionale con deliberazione della giunta comunale n. 171/2018, previa informativa alle oo.ss. attuata in data

20549/2018.

5. La graduazione delle posizioni organizzative, ai fini della relativa indennità tiene conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
6. Gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, alla data di sottoscrizione del CCNL 21 maggio 2018, proseguono e sono prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art.14 del citato Ccnl, e comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione dello stesso.
7. In ordine alla determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative in conformità all'art. 7 comma 4 lettera v) del Ccnl 21 maggio 2018 le parti concordano i seguenti criteri generali:
 - a. la retribuzione di risultato dovrà avere un valore complessivo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative istituite; la determinazione e l'erogazione annuale del risultato sono correlate alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'ente, relativamente agli ambiti performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo;
 - b. la quantificazione della retribuzione di risultato individuale degli incaricati di posizione organizzativa sarà definita, negli ambiti della spesa complessiva individuata, in conformità al sistema di valutazione permanente vigente, che contiene specifici criteri in merito, con i seguenti correttivi al fine di adeguare la metodologia previgente alle disposizioni del contratto del 21 maggio 2018:
 - attribuzione dell'indennità di risultato secondo le seguenti modalità:
 - punteggio uguale o maggiore di 90/100: 100% retribuzione di risultato
 - punteggio da 80/100 a 89/100: 90% retribuzione di risultato
 - punteggio da 70/100 a 79/100: 80% retribuzione di risultato
 - punteggio da 60/100 a 69/100: 70% retribuzione di risultato
 - punteggio da 50/100 a 59/100: 50% retribuzione di risultato
 - punteggio < 50/100: nessuna retribuzione di risultato
 - c. la valutazione inferiore al valore di sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato;
 - d. la premialità, nel caso di posizione organizzativa nominata o cessata in corso d'anno, andrà a svilupparsi su prestazioni professionali non inferiori alle 3 mensilità nel corso dell'anno solare e sarà ricondotta ai dodicesimi di riferimento;

Art. 26 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art. 18 lettera h del Ccnl 25 maggio 2018 per i titolari di posizione organizzativa.

1. Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi di cui all'art.18 - lett. h) e art. 7, comma 4, lettera j), del CCNL 21 maggio 2018 che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono quali, a titolo esemplificativo:

Amc

M

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. n.50 del 2016;
- i compensi professionale degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n.326/2003;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3 comma557 della legge 662/1996 e dell'art 59 comma1, lett.p) del D.Lgs. n.446/1997;
- i compensi connessi agli effettivi applicativi dell'art. 12 comma1 lett.b) del D.L. n.437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio;
- i compensi connessi agli incentivi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della tari.

Si stabilisce che il bilanciamento tra retribuzione di risultato e gli specifici compensi di cui al comma precedente avverrà – limitatamente all'incentivo funzioni tecniche - attraverso una riduzione percentuale della retribuzione di risultato pari al 5% del compenso professionale percepito, sino al potenziale annullamento della retribuzione di risultato teoricamente spettante.

Art. 27 Incremento delle risorse destinate alle Posizioni organizzative

1. Le parti danno atto che le risorse destinate alle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) sono quantificate in base alle esigenze organizzative dell'Amministrazione, come risultanti dalla programmazione del personale approvata dall'ente, fatta salva l'istituzione di nuove posizioni organizzative finanziate con risorse che non comportino la riduzione del fondo per la contrattazione decentrate. Si prende atto che l'Amministrazione con deliberazione n. 47/2019 ha approvato una integrazione al budget per retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative per l'ammontare di euro 10.000, utilizzando facoltà assunzionali come previsto dalla normativa vigente.

TITOLO XII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

art. 7, comma 4, lett. h) del CCNL 21/05/2018

Art. 28 Il "Welfare integrativo"

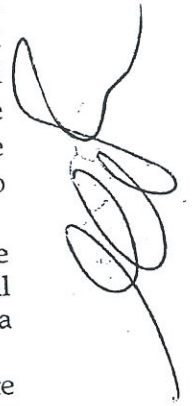
1. Le parti si riservano di individuare la concessioni di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, anche secondo quanto previsto dall'art. 72 del CCNL 21/05/2018, tra i quali indicativamente:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) iniziative di sostegno al percorso casa lavoro;
 - d) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

- e) contributi a favore di prestazioni medico sanitarie;
 - f) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio nazionale;
 - g) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.
2. Ogni ipotesi prevista dal 1° comma del presente articolo sarà oggetto di specifico accordo bilaterale fra le parti negoziali siglato al tavolo decentrato di Ente.
3. Quanto sopra è subordinato al mutare dell'attuale quadro normativo contrattuale che non consente iniziative welfare ulteriori rispetto a quelle già attivate.

TITOLO XIII - DISCIPLINE PARTICOLARI
art. 7, comma 4, lett. m), t) del CCNL 21/05/2018

Art. 29 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. Le parti concordano l'individuazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- a. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
 - b. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza, il Medico Competente ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, verranno 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 degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, nonché per dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature elettroniche.
 - c. L'amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - d. L'amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e. L'amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì, a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e di rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuove situazioni lavorative comportanti rischio.



Art. 30 Pari opportunità (per le finalità e con le procedure indicate dalla legge)

1. Le parti concordano nel ritenere indispensabile la promozione, nell'Ente, di iniziative che diano attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsto dal D.Lgs n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" attraverso l'adozione e la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive su proposta del Cug, già istituito nell'ente ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010.
2. Le parti si impegnano a valorizzare il Cug quale strumento indispensabile a sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane dell'Ente e tramite la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.
3. Le parti si impegnano ad adottare misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sancire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Art. 31 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a. mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b. mediante l'utilizzo puntuale ed aggiornato degli strumenti tecnologici in dotazione.
2. Le parti prendono atto dell'attivazione del telelavoro, avviata nel corso dell'anno 2018, come da provvedimenti specifici.

Art. 32 Proventi delle violazioni del codice della strada

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'Ente in base all'articolo 208 del D.Lgs. 285/1992, è destinata per le finalità assistenziali nell'ambito delle misure di welfare integrativo di cui all'articolo 72 del CCNL.
2. Le parti danno atto che, a decorrere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione del Ccnl FI del 21 maggio 2018, l'art. 56 quater ha individuato il Fondo Perseo Sirio quale unico fondo destinatario delle risorse derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dagli enti, ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c) del d.lgs n. 285/1992 destinate a tale finalità.

Art. 33 Previdenza Complementare

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

in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 34 Disciplina della trasferta

1. In relazione all'articolo 70-octies del CCNL 21.5.2018 che integra la precedente disciplina della "trasferta" ed estende a tutte le categorie di lavoratori il ricorso a tale istituto, già disciplinato dall'art. 41 del CCNL 14.9.2000, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a. gli orari relativi alla prestazione lavorativa in attività di trasferta, dovranno essere "autocertificati" sotto l'esclusiva responsabilità del dipendente interessato;
 - b. ogni spesa di viaggio e di vitto dovrà essere puntualmente rendicontata tramite idonea documentazione comprovante i costi sostenuti.
 - c. il tempo di viaggio per raggiungere il luogo di trasferta e relativo ritorno, viene considerato attività lavorativa effettiva sino al completamento dell'orario giornaliero di servizio, nondimeno, per il personale non PO, le ore di straordinario generate durante la missione sono oggetto di recupero e non di liquidazione. Per le missioni di durata superiore alla giornata lavorativa con pernottamento, non si considerano, ai fini del calcolo delle ore eccedenti la prestazione lavorativa recuperabile, i periodi eccedenti le ore di prestazione ordinaria giornaliera. Il dipendente autorizzato a recarsi in missione in una giornata di non prestazione lavorativa è invitato a variare l'articolazione settimanale dell'orario, in modo da usufruire della giornata di non prestazione lavorativa in altra data.

Art. 35 - Lavoro agile (smart working)

1. Le parti condividono gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione.
2. Confermano quanto già disposto con atti dell'ente con i quali sono state stabilite le linee direttive in materia di smart working, disponendo la realizzazione di un progetto-pilota. Tale progetto ha ottenuto completa attuazione a favore dei dipendenti interessati. E' stato raggiunto il 10% dei lavoratori/lavoratrici previsto dalla legge.
3. Il lavoro prestato con le modalità previste dal presente articolo è equiparato a tutti gli effetti al lavoro reso in ufficio, anche ai fini dell'applicazione degli istituti incentivanti o premiali, fatti salvi gli istituti la cui determinazione è calcolata con riferimento alla presenza in servizio (es: indennità per particolari condizioni di lavoro, indennità di servizio esterno)

Art 36 Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. Al fine di contemperare il diritto di sciopero con la salvaguardia dei servizi pubblici essenziali, ai sensi dell'art. 40 Cost. e della L. 146/1990 così come modificata dalla L. 83/2000, si definiscono le prestazioni indispensabili da garantire in caso di sciopero, e le modalità e le procedure di erogazione.

a. **Stato Civile:** n.1 impiegata dell'Ufficio, delegato alla firma degli atti di Stato Civile ai sensi delle vigenti disposizioni, per il solo orario di apertura dello sportello e limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti ed all'espletamento dei servizi funebri;

b. **Servizio Elettorale:** n.1 impiegato dell'ufficio Elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;

c. **Rete Stradale:** n.1 "Istruttore Direttivo" (cat.D) o "Istruttore Tecnico" (cat.C) e un operatore del servizio tecnico.

d. **Servizio di Vigilanza Urbana:** durante i normali orari di servizio, deve essere assicurata continuativamente la copertura contemporanea da parte di almeno un operatore, individuato fra gli appartenenti ai turni di servizio previsti per i singoli giorni interessati;

f. **Protezione Civile:** in caso di calamità o emergenza attinente alla Protezione Civile: richiamo immediato in servizio del personale necessario;

g. **Protocollo segreteria:** per ricezione pratiche non differibili.

2. I responsabili dei servizi interessati provvederanno ad organizzare la regolare erogazione dei servizi indicati nel presente articolo in conformità ai criteri ivi previsti.

Art. 37 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (articolo 22, comma 3 bis, D.L. n. 50/2017 s.m.i. – articolo 56-ter CCNL 21.5.2018)

Premesso che ai sensi della disposizione in oggetto, per tutti i servizi di polizia stradale per la regolazione del traffico in occasione di eventi di carattere privato, prive di interesse pubblico, l'organizzatore deve pagare il personale della polizia locale, e tali somme introitate dal comune non sono soggette ai vigenti limiti per la spesa del personale, come precisato dalla Conferenza unificata stato-città nella seduta del 26 luglio scorso con una nota interpretativa sulla norma introdotta dal decreto legge n. 50 del 24 aprile 2017, si ripercorrono le tappe della vicenda: la legge di conversione n. 96 del 21 giugno 2017 aveva introdotto il comma 3-bis all'art. 22 del dl n. 50/2017, disponendo che a decorrere dal 2017 le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 tuel, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso. Il nuovo contratto collettivo nazionale del lavoro per le funzioni locali sottoscritto il 21 maggio 2018, ha introdotto uno specifico articolo in merito all'applicazione dell'art. 22, c. 3-bis, del decreto legge n.

50/2017. Il Ccnl ha precisato che le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del Ccnl del 14/9/2000; e se le ore di servizio aggiuntivo sono rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al predetto compenso spetta un riposo compensativo di durata corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario da ciascun ente. Concretamente, ogni ente locale deve inserire apposita regolamentazione nel primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del nuovo Ccnl. Per gli enti pubblici e per gli organizzatori erano emerse incertezze nell'esatta individuazione della «attività e iniziative di carattere privato», di difficile perimetrazione oggettiva. Nella nota interpretativa approvata dalla Conferenza unificata il 26 luglio scorso, viene chiarito che con tale formulazione si deve fare riferimento alle manifestazioni prive di interesse pubblico e che perseguono finalità lucrative. Peraltro, alle amministrazioni locali è rimessa la valutazione autonoma di escludere dal pagamento le manifestazioni di interesse pubblico, organizzate da soggetti privati o di natura privata destinatari di contributi o di patrocini o di altre forme di riconoscimento della valenza istituzionale dell'evento. Ma la nota interpretativa si spinge oltre, delineando concretamente in quali casi debba essere fatto il pagamento dei servizi svolti a favore di eventi organizzati da privati. Riepilogando, non sono soggette al pagamento: - le attività che devono essere svolte dalla polizia locale in quanto rientranti nel campo delle funzioni pubbliche; - le manifestazioni e riunioni pubbliche, tra le quali rientrano anche le cerimonie religiose e i cortei funebri; - i servizi svolti dal personale di polizia locale come ausiliario nelle operazioni di pubblica sicurezza, il cui impiego venga disposto con l'ordinanza di pubblica sicurezza della Questura. Invece, di norma sono sempre soggette al pagamento le attività svolte dalla polizia locale per l'organizzazione e la regolazione del traffico. Pertanto, per esemplificare, se per un importante concerto musicale i servizi svolti come ausiliari di pubblica sicurezza dai vigili in possesso della qualifica di Agente di P.S. non possono essere conteggiati ai fini del rimborso delle spese sostenute per l'impiego del personale, per i servizi svolti invece per gestire la viabilità stradale l'organizzatore privato deve effettuare il pagamento, che dovrà essere contabilizzato in relazione sia alle ore di turno ordinario che alle ore di straordinario, ponendosi ciò in contrasto, però, con quanto stabilito dal nuovo Ccnl funzioni locali. Infine, la nota interpretativa fornisce un ulteriore importante chiarimento sulla natura delle risorse introitate come pagamenti dei servizi svolti dalla polizia locale a favore di eventi organizzati da privati. Secondo la conferenza unificata, tali risorse in entrata, essendo neutrali ai fini del rispetto dei saldi di finanza pubblica, non sono oggetto di conteggio ai sensi delle disposizioni sul contenimento della spesa di personale, come per esempio l'art. 1, commi 557, 557-quater e 562 della legge n. 296/2006 e l'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

I comuni, pertanto, non potranno consentire lo svolgimento di eventi che comportano



servizi di sicurezza e polizia stradale necessari per lo svolgimento degli eventi stessi senza aver preventivamente disposto il versamento del corrispettivo da parte del promotore e/o organizzatore. Sono escluse da tale previsione le prestazioni che rientrano tra i servizi pubblici essenziali, tra i servizi a domanda individuale, nonché le prestazioni che riguardano lo svolgimento di funzioni amministrative e di quelle finalizzate a rinforzare altri comandi nonché quelle svolte nell'ambito di servizi istituzionali previsti dalle leggi, dai regolamenti e dai provvedimenti adottati in emergenza.

L'impiego del personale dovrà essere disposto dal Dirigente responsabile sia in concomitanza dei turni ordinari che, se necessario, facendo ricorso agli straordinari.

Le parti, in considerazione della analitica disciplina prevista dall'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018, rinviando ad essa per l'applicazione, chiedendo all'Amministrazione l'approvazione dello specifico regolamento.

Art. 38 – Altri istituti

- a) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2: si stabilisce che il periodo possa essere elevato fino a 26 settimane;
- b) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2: si stabilisce che l'arco temporale sia elevato fino a sei mesi, in ragione della estrema carenza di personale e della presenza di personale in convenzione con altri enti;
- c) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000: il limite viene elevato da 180 a 300 ore in ragione della estrema carenza di personale, fermi restando i limiti di budget e altri limiti legali e la necessità di portare a compimento i piani di recupero del pregresso;
- d) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi: non vi sono rilievi particolari;
- e) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67: non rileva al momento, salvo diversa determinazione futura;
- f) regolamento incentivo funzioni tecniche: si conferma il testo attualmente vigente concordando le modifiche necessarie in relazione all'evoluzione giurisprudenziale e normativa.
- g) Regolamento incentivo gestione entrate (articolo 1, comma 1091, legge n. 145/2018): si concorda sui criteri contenuti nel testo sottoposto, che viene allegato al presente.

Art. 39 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 40 Decorrenze e ultrattività

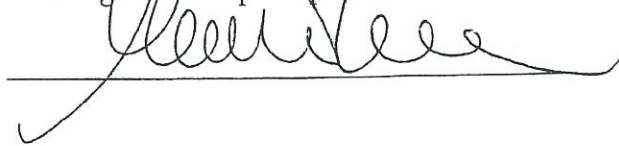
1. Le disposizioni del presente contratto hanno decorrenza dalla data della sottoscrizione.
2. In deroga a quanto previsto dal primo comma, hanno decorrenza dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione, in quanto ripetitive di analoghi istituti già disciplinati dal precedente contratto, le disposizioni previste dai seguenti articoli: art. 19 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del Ccnl 21.5.2018; art. 22 Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 2, del Ccnl 21.5.2018; art. 23 Indennità di cui all'art. 56-sexies del Ccnl 21.5.2018; art. 33 Previdenza complementare.
3. Sono confermate le discipline dei contratti integrativi precedenti di questo ente, ancora efficaci, per le parti non oggetto di nuova specifica disciplina.
4. Come evidenziato nell'incontro ARAN/Conferenza Stato Regioni del 19.9.2018, è confermata la regola dell'ultrattività dell'ultimo contratto decentrato integrativo, come previsto dall'articolo 8, comma 7, del Ccnl 21.5.2018, ma esistente già da sempre, per effetto dell'articolo 5, comma 4, del Ccnl 1.4.1999. Si pattuisce espressamente siffatta ultrattività per effetto della firma del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Busca, 21 NOV 2019

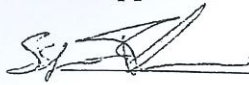

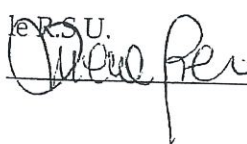

per l'Ente:

La delegazione di parte pubblica



Per la Delegazione di parte sindacale:

le rappresentanze territoriali:

 
le R.S.U.  

Parere-certificazione del Revisore dei Conti in data 2.06.2019 per la costituzione, e
parere-certificazione del Revisore dei Conti in data 23.07.2019 per l'utilizzo

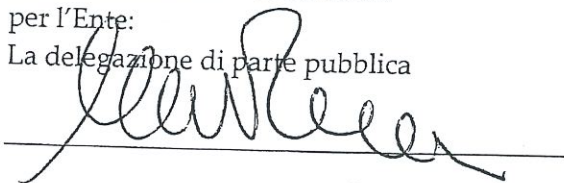
Autorizzazione alla sottoscrizione con deliberazione di Giunta n. 120 in data 31.07.2019

Busca, 21 NOV 2019

Letto, confermato e sottoscritto

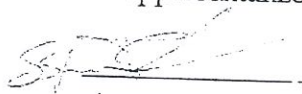
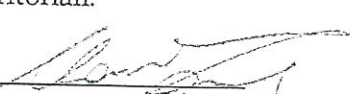
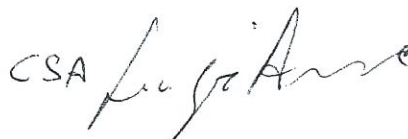
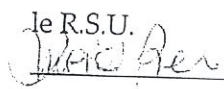
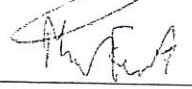
per l'Ente:

La delegazione di parte pubblica



Per la Delegazione di parte sindacale:

le rappresentanze territoriali:

  CSA 
le R.S.U.  

Costituzione Fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2019

1/6

Ch. Th. M.

Am.

RIF. CONTRATTUALE		PARTE FISSA	
		VOCI	IMPORTI
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017		
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)		79'162,60
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali		2'163,20
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato		2'901,15
art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001		0,00
art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza		0,00
art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario		1'724,23
art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Risorse stanziolate dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche		0,00
art. 20, comma 3, D. Lgs.n. 75/2017, art. 11 D. L. n. 135/2018	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)		0,00

Car. Ad. M. S. R. Am.

PARTE FISSA		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.)		0,00
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		0,00
TOTALE PARTE STABILE		85'951,18

CE-8-22 *Verp* *OK* *An*

PARTE VARIABILE			IMPORTI
RIF. CONTRATTUALE	VOCI		
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario		4'937,24
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)		0,00
art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco		0,00
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997		1'150,81
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)		0,00
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziati in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. *9 s. n. 75/2017 (soto per le Regioni e le Città Metropolitane)		0,00
art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione del componente variabile del 10% del personale in caso di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)		0,00
EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)			0,00
TOTALE PARTE VARIABILE			46'660,10






TOTALE PARTE STABILE	TOTALE COSTITUZIONE FONDO
TOTALE PARTE VARIABILE	85'951,18
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	46'660,10
	132'611,28

11
 Sop. Hair
 JDL Am

Controllo limite fondo ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017

1/3

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	anno 2019	anno 2016*
TOTALE COSTITUZIONE FONDO (per gli Enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nel 2015)			
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	132611,28	84998,54
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	2'163,20	0,00
art. 20, comma 3, D. Lgs.n. 75/2017; art. 11 D. L. n. 135/2018	Treatment economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	2'901,15	0,00
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	8'363,15	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	2'000,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	26'023,00	0,00




RIF. CONTRATTUALE	VOCI	anno 2019	anno 2016*
(per gli Enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nel 2015)			
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	1'225,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	4'937,24	0,00
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziare in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città IVetropolitane)	0,00	0,00
art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999	Economie fondo anno precedente	84'998,54	84'998,54
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE		0,00	0,00
RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE		0,00	0,00
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO		84'998,54	84'998,54
LIMITE FONDO			0,00
Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016			






Totale costituzione fondo al netto delle riduzioni

Dr.

TOTALE COSTITUZIONE FONDO		132'611,28
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLA RIDUZIONE		0,00
Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016		132'611,28
Totale fondo al netto delle riduzioni		






Destinazione fondo a seguito di contrattazione integrativa per l'anno 2019

Mr & Mrs John A. 1/6

DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	52'577,67	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	11'665,06	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0,00	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0,00	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995	0,00	0,00
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		64'242,73	0,00

 Anna
 Rita

CALCOLO RISORSE DISPONIBILI			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		132611,28	
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		64'242,73	
art. 68, comma 1, penultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.	0,00	
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	0,00	
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO		68'368,55	

27

Per l'uso dell'Aut.

UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF. UTIL. CONS
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	8'363,15	
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	15'983,68	
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	0,00	
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	9'512,82	
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018	1'200,00	
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018	0,00	
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018	1'100,00	
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	2'000,00	
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00	
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00	
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	0,00	
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	2'960,90	

UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF. UTILI CONS
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	26'023,00	
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	1'225,00	
art. 68, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	0,00	
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018	0,00	
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	0,00	
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	0,00	
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		68'368,55	

TOTALE UTILIZZO FONDO			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		64'242,73	0,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		68'368,55	0,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO ANNO IN ESAME		132'611,28	0,00






COMUNE DI BUSCA

VERBALE DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRIENNIO 2019-2021

Tra:
la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di BUSCA, composta da:
Segretario comunale Paolo Flesia Caporgno, Responsabile serv. Segreteria demografici
Vice Segretario dr. Silvio Armando, Responsabile area finanziaria tributi dr. Ivano
Rotolone

E

la Delegazione trattante di parte sindacale

Per le R.S.U.:

Sig. Lucia Reto (anche nelle funzioni di RLS)

Sig. Fausto Maisa

per la struttura territoriale C.G.I.L.:

Sig. Carmelo CASTELLO

Sig. Gaspare PALERMO

per la struttura territoriale C.I.S.L.

Sig. Ivan NANE'

Per struttura territoriale CSA

Luigi Arace

Si precisa che in conformità al quadro normativo su incompatibilità e doveri di astensione, i funzionari comunali appartenenti alla delegazione di parte pubblica, non partecipano alle fasi/sessioni per le quali sussista o possa sussistere tale fattispecie.

Previo incontro con invito a CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI, F.I.A.D.E.L. CUNEO, CISAL, R.S.U., nonché alla sig.ra Lucia Reto anche in qualità di RLS, incontro svoltosi in data 6.6.2019, presenti: Gaspare Palermo, Carmelo Castello, Fausto Maisa, Lucia Reto, Ivano Rotolone, Silvio Armando, Paolo Flesia Caporgno, Ivan Nanè, Luigi Arace, si definisce quanto segue:

PIANO ASSUNZIONALE: viene richiamato il piano assunzionale vigente, mantenendo anche la possibilità di interventi sostitutivi o di rinforzo al personale in essere, ove occorrono, in particolare per l'ambito di segreteria.

Si prende atto che è stata data attuazione al piano assunzionale nel modo seguente:

- Assunzione n. 1 istruttore amministrativo (adibita al servizio di polizia locale) (decorrenza 1.4.2019);
- Acquisizione n. 1 unità di personale amministrativa per effetto fusione per incorporazione Comune di Valmala (decorrenza 1.1.2019) incrementando di due nuove unità la dotazione di personale del Comune di Busca.

Le parti concordano inoltre sulla necessità di incremento dotazione o affidamento esterno di servizi per quanto concerne il servizio tecnico, che ha avuto una riduzione di personale per effetto del convenzionamento con altro Ente della PO tecnico-urbanistica.

SMART WORKING: già in fase operativa.

E inoltre, con riferimento all'art. 5 del CCNL 21.5.2018:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro: si conviene sull'opportunità di attivare orario multi periodale con riferimento in modo particolare alle posizioni organizzative, personale tecnico in genere, personale operaio, personale individuato di volta in volta adibito a servizi soggetti a fluttuazioni operative; si assume in via ricognitoria l'attuale articolazione oraria sperimentale che prevede rimodulazioni della chiusura uffici, ricevimento su appuntamento; criticità ancora in atto è l'accesso telefonico degli utenti, anche nei periodi di chiusura, per i quali occorrerebbe adottare misure maggiormente efficaci; si conviene che i vari servizi attivino sistemi operativi di "filtro" delle chiamate all'interno dei servizi stessi, non escluso il "re call" degli utenti a cura dell'ufficio stesso in caso di necessità;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance: in via ricognitoria si dà atto che l'attuale sistema prevede già ampia differenziabilità valutativa; nella sessione di contrattazione si prevede l'introduzione della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del nuovo contratto
- c) l'individuazione dei profili professionali: al momento non rileva;
- d) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, graduazione, di posizione organizzativa: si dà atto di quanto oggetto di informativa sindacale, senza ulteriore necessità di confronto;
- e) trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001: per quanto attinente, si registrano: esternalizzazione Istituzione culturale istituto musicale;
- f) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7: non rileva per il fatto che l'ente non ha la dirigenza, peraltro si registra il fatto che in forza della riduzione del tempo-lavoro per convenzionamento del neo assunto responsabile servizio tecnico (20/36 anziché 36/36), vi è risparmio di trattamento accessorio, che per il momento è stato destinato (con atti annuali scadenti al 31.12) alle altre posizioni organizzative, senza peraltro escludere diverse destinazioni per le future annualità;

- g) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione: non rileva;
- h) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative: le attività formative sono pianificate in modo condiviso tra gli apicali, e consistono in attività presso soggetti esterni ovvero in modalità e-learning, oltre che con new letter informative e incontri.
- i) Art. 70-octies CCNL 21.5.2018 in combinato disposto con art. 41, comma 12, CCNL 14.9.2000: "Gli enti stabiliscono, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali" - "Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore a dodici ore. A tal fine gli enti ... definiscono con gli atti di cui all'art. 41 comma 12 del CCNL 14.2000 le prestazioni lavorative di riferimento". Ferma restando che al momento non esiste più la indennità di trasferta, ai fini della considerazione del tempo di viaggio come attività di lavoro, si ritiene di far rientrare in attività lavorativa il tempo di viaggio relativo a: personale in convenzione o comando parziale con altri enti; personale addetto a trasporti; personale partecipante a corsi di formazione; personale destinato anche occasionalmente a missioni per conto dell'ente.

Letto, confermato e sottoscritto

per l'Ente:

La delegazione di parte pubblica

Per la Delegazione di parte sindacale:

le R.S.U.

Le OO.SS. territoriali:

CISL FP

CGIL FP

CSA RAL