

COMUNE DI LUZZARA
(Prov. RE)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI LUZZARA – PARTE NORMATIVA 2018/2020 –
PARTE ECONOMICA 2018

In data **venti** del mese di **dicembre** dell'anno **duemiladiciotto** presso il Comune di Luzzara (RE) ha avuto luogo l'incontro tra:

La Parte Pubblica:

Francesca dott.ssa Scarmiglia (Presidente)
Terzi dott. Marco (Componente)
Manfredini Barbara (Componente)

Le OO.SS.:

Villani Cristian (C.I.S.L.- F.P.S)
Consolini Paolo (C.G.I.L.- F.P./Enti Locali)

Le R.S.U.:

Badari Maria Cecilia (C.I.S.L.)
Lasagna Francesca (C.I.S.L.)

Ciò premesso, le parti concordano:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

Oggetto del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il Comune di Luzzara, le OO.SS. e la RSU stipulano il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per disciplinare ambiti e materie di competenza della contrattazione decentrata nell'Ente, in conformità alle disposizioni di cui al CCNL 21/05/2018 relativo al personale del comparto Funzioni Locali. Il presente contratto decentrato subentra a partire dalla sua sottoscrizione al precedente C.C.D.I. per i dipendenti del Comune di Luzzara siglato in data 16/10/2013, fatte salve le eventuali diverse decorrenze laddove previste e avrà validità per un triennio.



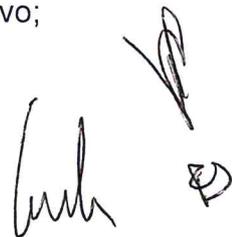
Handwritten signatures of the representatives of the Municipality, the unions (OO.SS.), and the RSU.

Art. 2
Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante costituita ai sensi dell'art.7 del CCNL 21.05.2018 è così composta:
 - per la parte sindacale:
 - dai componenti della rappresentanza sindacale unitaria;
 - dai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21/05/2018 relativo al personale del comparto Funzioni Locali;
 - per la parte pubblica:
 - dal segretario generale e dai funzionari individuati con apposito atto deliberativo della Giunta comunale n. 119 del 22/09/2018.

Art. 3
Relazioni Sindacali
Strumenti

1. Le parti convengono sulla necessità di attivare un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione
 - contrattazione integrativa.
2. La partecipazione si articola a sua volta in
 - informazione;
 - confronto.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art.7 del CCNL 2016-2018, sottoscritto in data 21/05/2018:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno per la Polizia Locale entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;



- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del CCNL 21/05/2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett.h) del CCNL 21/05/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del CCNL 21/05/2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del CCNL 21/05/2018, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL 21/05/2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 21/05/2018;
- r) 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 del CCNL 21/05/2018;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21/05/2018 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 del CCNL 21/05/2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per la Polizia Locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, del CCNL 21/05/2018 in materia di turni di lavoro notturni.

4. Sono oggetto di confronto, secondo le procedure previste dall'art.5 del CCNL 21/05/2018, le seguenti materie:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL 21/05/2018;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

5. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il CCNL 21/05/2018 prevede il confronto o la contrattazione integrativa.

6. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi dell'Ente, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

Art. 4 **Procedure per la sottoscrizione**

1. Il presente contratto, valido per un triennio dalla data di sottoscrizione, fatte salve le eventuali diverse decorrenze laddove previste, si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, assunti con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione lavoro, esclusi i Dirigenti, qualora dovessero essere istituiti. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di stipula del presente accordo, fatta salva una diversa indicazione dei vari istituti.

2. Il presente contratto si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace quando:

- a) sia firmato, per la parte sindacale, dalla R.S.U. e dalle OO.SS. firmatarie del CCNL 21/05/2018;
- b) contestualmente alla firma della R.S.U. e OO.SS., sia firmato dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica in base ad apposita autorizzazione da parte della Giunta.

Art. 5 **Vigenza del contratto**

1. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL fatta salva la facoltà di richiederne la revisione mediante lettera raccomandata o PEC, con l'indicazione dei motivi e dell'oggetto della richiesta. La parte ricevente è tenuta a convocare l'incontro entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta di revisione.

2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite da successivo contratto collettivo.

3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto. In caso di approvazione di nuovo CCNL o nuove norme di legge, saranno mantenute comunque in

vigore, fino a nuovo contratto, le norme del presente contratto decentrato integrativo, qualora non siano in contrasto con la nuova disciplina contrattuale o normativa approvata.

4. Vengono definite con il presente contratto decentrato le somme relative alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2018. Per le somme relative alle annualità successive si procederà con apposita intesa annuale.

Art. 6

Interpretazione autentica del contratto

1. Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 7

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. In ottemperanza alle disposizioni di cui agli artt. 1 e 2 della legge 146/90 contenente "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali" e alle disposizioni di cui al CCNL 19/09/2002, l'Ente ha l'obbligo di concordare con le Rappresentanze sindacali territoriali aziendali R.S.U., le prestazioni indispensabili da assicurare in caso di sciopero.
2. L'individuazione delle professionalità e le categorie di personale che formano i contingenti che devono essere esonerati dallo sciopero proclamato in orario di funzionamento dei servizi per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi, restano confermate in quelle di cui al contratto decentrato sottoscritto in data 07 novembre 2001.
3. Nell'ambito dei servizi pubblici minimi essenziali individuati, il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni ritenute indispensabili. A tal fine le OO.SS., con un preavviso minimo non inferiore a 10 giorni devono comunicare ogni sciopero e l'indicazione preventiva della durata delle singole astensioni dal lavoro.
4. L'Ente provvederà a dare comunicazione agli utenti dello sciopero negli spazi di pubblica affissione dei comuni nonché agli organi di informazione, nonché nelle sedi principali dei servizi, almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero.
5. La comunicazione agli utenti di cui sopra riporterà le modalità ed i tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero nonché la piena riattivazione quando l'astensione dal lavoro sarà terminata.
6. In caso di revoca dello sciopero, onde garantire un'adeguata e tempestiva informazione e limitare al minimo i disservizi agli utenti, le OO.SS si impegnano a comunicarla tempestivamente.
7. Ai sensi dell'art. 2 comma 7 della Legge 146/90 il preavviso minimo e l'indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine



costituzionale e di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

8. L'Amministrazione provvederà nei termini e secondo le modalità stabilite dalla legge alle comunicazioni obbligatorie in merito al numero dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate sulla base della vigente normativa.
9. Le parti concordano che il responsabile di servizio competente, in occasione di ogni sciopero provvederà, nel rispetto del presente contratto e di norma con criteri di rotazione, ad individuare nominativamente i dipendenti da impegnare in servizi essenziali, tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati quindi dallo sciopero.
10. Si precisa che il personale esonerato dallo sciopero può essere impegnato solo ed esclusivamente per le prestazioni ritenute indispensabili individuate dal presente contratto; diverso comportamento è da intendersi come antisindacale.
11. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. 146/90, ai CCNL, nonché all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni - Autonomie Locali del giorno 19 settembre 2002.

Art. 8 Diritti e libertà sindacali.

1. Nel rispetto del limite massimo consentito la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. 21/05/2018 possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali, per 12 ore pro capite senza decurtazione dello stipendio.
2. L'Amministrazione in un'ottica di collaborazione, è tenuta, qualora richiesto, a dare disponibilità dei locali per lo svolgimento delle assemblee.
3. Le Assemblee sono aperte a tutti i dipendenti dell'Ente sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
5. I dipendenti dell'Ente hanno diritto di partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro, pertanto gli uffici/servizi interessati dovranno essere chiusi al pubblico.
6. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dal sindacato e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
7. Agli istituti non espressamente richiamati nel presente contratto si applicano le disposizioni contenute nei CCNL di categoria e le norme vigenti in materia.

Art. 9 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente 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 dei dipendenti.

2. L'Amministrazione s'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 normativa in materia di sicurezza.

3. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori 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 dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

4. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 10

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali. A tal fine l'Ente destina risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

2. L'Ente promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

a) *corsi di formazione professionale*, per il personale neoassunto: per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;

b) *corsi di riqualificazione professionale*, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni equivalenti della medesima categoria di appartenenza;

c) *corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale*, rivolti al restante personale.

3. Il personale che partecipa autorizzato dall'Ente a corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

4. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese sostenute entro i limiti stabiliti dalla normativa di legge vigente.

5. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

TITOLO II - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11

Criteri generali in merito alle politiche degli orari di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi.
2. Compatibilmente con le esigenze del servizio e tenuto conto delle direttive dell'Amministrazione, il responsabile competente, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, potrà adottare con proprio atto dirigenziale orari di lavoro che prevedono una o entrambe le seguenti tipologie di orario:
 - Orario flessibile, prevedendo una flessibilità oraria entro i limiti che verranno definiti in apposito provvedimento del Sindaco;
 - Orario multiperiodale con ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte orario previsto.

Art.12

Copertura assicurativa (Kasko) per l'uso del mezzo proprio

1. L'uso del mezzo proprio per adempimenti di servizio è, di volta in volta, autorizzato dal Responsabile del servizio d'appartenenza. Di norma la richiesta deve essere motivata. A questo scopo il comune di Luzzara ha già in essere specifica polizza assicurativa per la copertura di tutti i rischi inerenti.

Art. 13

Mensa

1. Ai sensi del CCNL 14/09/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Ente assicura il riconoscimento del buono pasto ai propri dipendenti e ai lavoratori somministrati nelle giornate in cui l'orario di lavoro è superiore alle 6 ore e prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione in orario pomeridiano per almeno due ore, oppure con servizio straordinario nel pomeriggio di almeno due ore, qualora osservino una pausa minima di mezz'ora e massima di due ore tra l'orario antimeridiano e quello pomeridiano.
2. L'Amministrazione può mettere a disposizione dei dipendenti un servizio di mensa convenzionato, oltre alla fruizione in alternativa del buono pasto sostitutivo.
3. L'importo del servizio mensa in convenzione da corrispondere a carico dell'Amministrazione, nonché il valore del buono pasto sostitutivo sono determinati nella misura di 2/3 del costo del pasto completo erogato presso la mensa convenzionata e comunque nel rispetto del limite massimo di legge (Legge n.135 del 7 agosto 2012).

Art.14

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

1. La retribuzione di risultato sarà quantificata sulla base dei seguenti criteri:
 - La Giunta Comunale procede alla determinazione della retribuzione di risultato, fissando il valore massimo in relazione alla retribuzione di posizione attribuita;
 - Il Nucleo verifica il livello del conseguimento dei risultati ottenuti sulla base degli obiettivi assegnati attraverso il P.E.G./P.D.O., e sulla base del comportamento manageriale tenuto dal responsabile;
 - dall'esito della valutazione, che il nucleo svolgerà in piena autonomia ed avvalendosi delle tecniche che riterrà opportune, emergerà un livello di misurazione delle prestazioni professionali erogate da parte dei responsabili, a cui corrisponderà la quantificazione della retribuzione di risultato, da attribuirsi secondo le modalità stabilite dal vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale.
2. L'Ente destinerà a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Art. 15

Fondo previdenziale complementare

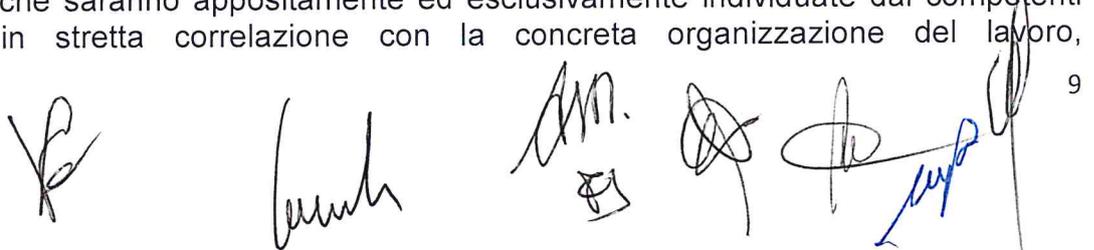
1. Da ottobre 2014 è pienamente operativo il Fondo Nazionale di Previdenza Perseo/Sirio allo scopo di valorizzare ed incrementare il risparmio previdenziale per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.
2. Il Fondo costituisce strumento di attuazione per l'adesione contrattuale e la contribuzione contrattuale previste per i dipendenti del personale del comparto Funzioni Locali come da rinnovo del CCNL del 21 maggio 2018 art. 56-quater. Il Fondo Perseo Sirio, è alimentato, come previsto alla parte 3 agli artt. 8-9 del relativo Statuto del Fondo stesso, che prende origine da quanto previsto dalla normativa di settore D.Lgs. n. 252/2005 e successive integrazioni e modifiche ed in particolare dell'art. 23, c. 6 del medesimo D.Lgs. Allo scopo di fornire corretta e completa informazione al personale dipendente, di comune accordo con le OO.SS, quest'ultime potranno assistere i dipendenti interessati, per poter svolgere le modalità di adesione.

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.16

Principi e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 2016-2018

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018, si individuano nel presente articolo le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro,



9

l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

2. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle categorie B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

3. Le indennità per le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità riconosciute con decorrenza 01/01/2018 sono le seguenti:

- Indennità di **€ 200,00 annui** lordi al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL 2016-2018 per le specifiche responsabilità attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficiale elettorale (comma 2, lett. b).
- Le altre indennità di cui all'art. 8 del CCDI sottoscritto in data 16/10/2013 da riconoscersi secondo le modalità ed i requisiti ivi previsti, come di seguito riportate:
- Indennità di responsabilità (art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01.04.1999 come sostituito dall'art. 7 c. 1 CCNL 09.05.2006)
 - o indennità di responsabilità di **€ 516,46 annui** da riconoscere al personale di cat. D, non incaricato di posizione organizzativa, per la specifica responsabilità di unità organizzativa autonoma;
 - o indennità di responsabilità di **€ 320,20 annui** da riconoscere al personale di cat. C per il coordinamento stabile e continuativo di gruppi di lavoro composti da almeno due dipendenti escluso il coordinatore;
 - o indennità di responsabilità per funzioni vicarie: determinata nella misura fissa di **€ 300,00 annui** per la sostituzione di ogni responsabile, da rapportarsi ai giorni di effettiva sostituzione in caso di più dipendenti che sono stati delegati in corso d'anno alla sostituzione del medesimo responsabile o in caso di suddivisione delle deleghe per materia;

4. Le suddette indennità verranno erogate mensilmente alle figure formalmente individuate, ad eccezione dell'indennità di responsabilità per funzioni vicarie, la cui erogazione verrà effettuata a consuntivo nell'anno successivo a quello di riferimento.

5. Con riferimento alle indennità demandate dal contratto nazionale alla contrattazione decentrata, è fatta salva la facoltà delle parti di rivederle, nell'intesa economica annuale, stabilendo importi e criteri diversi.

Art. 17

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Qualora l'Ente decidesse di stanziare sul fondo salario accessorio le risorse previste dall'art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018, le stesse dovranno essere erogate sulla base di apposita disciplina regolamentare propria o dei comuni convenzionati.

2. I compensi previsti all'art.18, comma 1, lettera h) del CCNL 21/05/2018 potranno essere erogati ai titolari di posizione organizzativa ad incremento della retribuzione di risultato secondo i criteri previsti dall'apposita disciplina normativa o regolamentare di cui sopra.

Art. 18

Criteria per il riconoscimento dell'indennità di turno e delle maggiorazioni per orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. L'indennità di turno viene riconosciuta secondo le disposizioni dell'art.23 del C.C.N.L. 21/05/2018 con le seguenti modalità:
 - il responsabile del servizio individua il personale da far lavorare in turni giornalieri di lavoro quando ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente;
 - l'indennità di turno verrà erogata mensilmente alle condizioni e negli importi fissati dal C.C.N.L., per le giornate di effettiva prestazione lavorativa.
2. La maggiorazione per la prestazione di orario notturno, festivo e notturno – festivo viene riconosciuta secondo le disposizioni dell'art.24 del C.C.N.L. 14/09/2000 con le seguenti modalità:
 - Il responsabile del servizio individua il personale che deve prestare servizio in orario notturno, festivo o notturno – festivo, ogni qualvolta ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente;
 - In caso di lavoro prestato in giornata festiva individuata per il riposo settimanale, al personale spetterà il trattamento previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 14/09/2000 (compenso aggiuntivo pari al 50% del valore economico delle ore lavorate ed equivalente riposo compensativo);
 - L'indennità di orario notturno, festivo o notturno – festivo verrà erogata mensilmente alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettiva presenza comunicate per iscritto dal responsabile e tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto.
3. I compensi relativi a tali indennità vengono erogati al personale, di norma, il mese successivo a quello dell'effettuazione.

Art. 19

Reperibilità

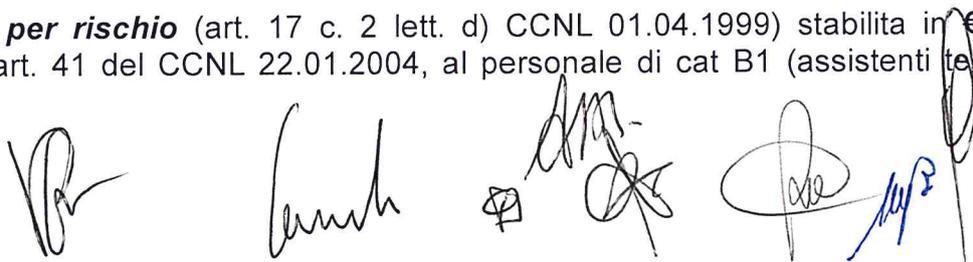
1. Il servizio di reperibilità viene istituito sulla base delle esigenze di servizio e disciplinato con apposito atto dirigenziale.
2. Nel caso in cui fosse istituita tale tipologia di servizio, la misura dell'indennità di reperibilità è stabilita in **€ 10,33 per 12 ore al giorno**, come fissata in via ordinaria dall'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 21/05/2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
3. La sua erogazione è disposta con cadenza trimestrale.

Art. 20

Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018

1. **Per l'anno 2018** restano in vigore le indennità e relativa disciplina di cui all'art.8 del CCDI sottoscritto in data 16/10/2013, come di seguito riportate:

- **indennità per rischio** (art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 01.04.1999) stabilita in **€ 30,00** mensili dall'art. 41 del CCNL 22.01.2004, al personale di cat B1 (assistenti tecnici) e



cat. B3 (collaboratori tecnici) per prestazioni di lavoro che comportano esposizione continua e diretta a rischi (per lavori di pulizia e manutenzione stradale nonché di segnaletica stradale in presenza di traffico, pulizia pozzetti di fognatura, uso di mezzi meccanici per manutenzione del verde, pulizia e raccolta rifiuti nelle aree adibite ad isole ecologiche);

- **indennità maneggio valori** (art. 17 c. 2 lett. d) CCNL 01.04.1999):

Al personale tenuto alla resa del conto viene corrisposta un'indennità di maneggio valori come segue:

€ 1,55 giornalieri all'economista comunale

€ 0,52 giornalieri al personale Urp

L'indennità sarà liquidata trimestralmente per i giorni di effettivo maneggio valori al personale individuato dal responsabile di servizio competente.

- **Indennità di disagio** (art. 17 c. 2 lett. e) CCNL 01.04.1999):

- a. indennità di disagio di € 155,00 annui per svolgimento mansioni per le quali il dipendente faccia riferimento ad almeno due distinti responsabili di servizio; in questa tipologia viene individuato anche il dipendente che svolge le funzioni di messo comunale per l'articolazione oraria disagiata e l'imprevedibilità dell'orario di lavoro in quanto l'orario deve adeguarsi alle notifiche al fine di rintracciare i destinatari;
- b. indennità di disagio lavorativo per le prestazioni dell'operatore posto al primo punto di informazione diretto e continuativo di front-office continuo, principalmente telefonico, con la cittadinanza. Riconosciuta in € 200,00 annui;
- c. indennità di disagio lavorativo riparametrata in relazione alle assenze medie dell'operatore del centralino in € 50,00 annui per la sostituzione del front-office telefonico, in aggiunta alle proprie mansioni. La funzione di sostituzione è svolta, in alternativa al titolare, sempre dal medesimo addetto che sarà individuato dal responsabile di servizio competente.

Le suindicate indennità, ad eccezione del maneggio valori, saranno pagate mensilmente. Le indennità di disagio e rischio, maneggio valori verranno corrisposte in base alla presenza in servizio.

Le indennità verranno corrisposte previa individuazione del personale avente diritto da parte del responsabile di servizio competente. Annualmente si richiederà ai Responsabili la conferma delle condizioni rispetto alle casistiche sopra indicate.

Con riferimento alle indennità demandate dal contratto nazionale alla contrattazione decentrata, è fatta salva la facoltà delle parti di rivederle, nell'intesa economica annuale, stabilendo importi e criteri diversi.

2. Dal 01/01/2019 sono riconosciute, ai sensi dell'art. 70-bis, comma 5 del C.C.N.L. 2016-2018, la seguente indennità:

- Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro in condizioni disagiate è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 70-bis, comma 1, lettera a) del CCNL 21/05/2018 per i soli giorni di effettivo svolgimento di tali attività in € 1,00 al giorno.
- Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro esposte a rischi che comportano pericolo o danno per la salute compete, per il periodo di effettiva esposizione al

rischio, è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 70-bis, comma 1, lettera b) del CCNL 21/05/2018 per particolari condizioni di lavoro determinata in **€ 1,15 al giorno** per i giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose.

- Ai dipendenti che svolgono attività implicanti il maneggio valori compete per i soli giorni di effettivo svolgimento di tali attività, l'indennità di cui all'art. 70-bis, comma 1, lettera c) del CCNL 21/05/2018 determinata come segue:

- ✓ **€ 3,00 al giorno** all'economista comunale
- ✓ **€ 1,00 al giorno** al personale Urp

L'indennità sarà liquidata trimestralmente per i giorni di effettivo maneggio valori al personale individuato con apposita nomina da parte degli organi competenti.

Art. 21

Quantificazione risorse del fondo

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. In relazione a quanto sopra, le parti si riuniscono per l'esame della quantificazione e della destinazione delle risorse decentrate integrative del salario accessorio. Le risorse annualmente destinate al fondo risorse decentrate sono interamente utilizzate nell'anno di riferimento, fatta salva la natura delle fonti e quelle aventi destinazione specifica o vincolata.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018 (ex art.15, comma 2, CCNL 01.04.1999) possono essere disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5 lettera b), del C.C.N.L. 21/05/2018 (ex art.15, comma 5, CCNL 01.04.1999) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 22

Progetti specifici per il conseguimento di obiettivi dell'ente

1. Il Comune di Luzzara può presentare progetti specifici per il conseguimento di propri obiettivi, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi



strumenti di programmazione della gestione ai sensi dell'art. 67, comma 5 lettera b), del C.C.N.L. 21/05/2018 (ex art.15 comma 5 del CCNL 1.04.1999), mettendo in correlazione il raggiungimento degli obiettivi previsti dai progetti, con un compenso di produttività per i dipendenti che partecipano ai progetti stessi. La relazione tra le attività svolte da ogni singolo dipendente, il raggiungimento degli obiettivi e il relativo compenso, sarà disciplinato all'interno degli stessi progetti.

2. Le parti concordano nel formulare i progetti incentivanti di norma entro il mese di marzo dell'anno di riferimento.
3. La liquidazione delle risorse individuate avverrà di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a seguito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione o dell'Organo di Controllo.

Art. 23

Riconoscimento della produttività individuale e collettiva

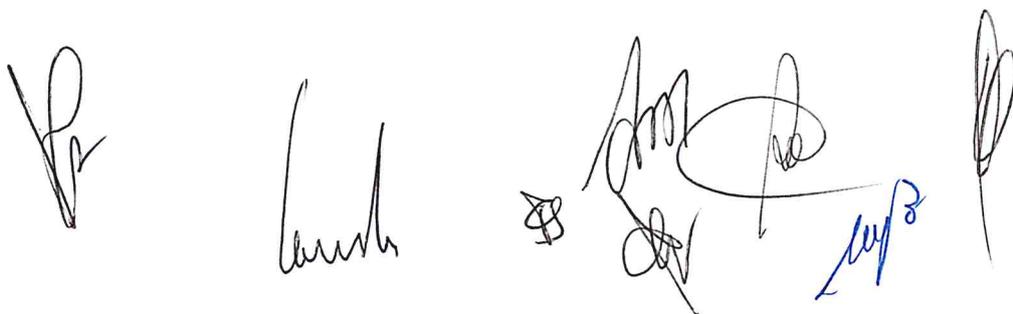
1. La produttività collettiva sarà erogata con valutazione individuale effettuata sulla base del sistema di valutazione vigente. Qualora il dipendente abbia modificato il suo profilo professionale nell'anno di riferimento la valutazione dovrà prevedere la definizione di nuovi obiettivi, informandone il lavoratore interessato.
2. In sede di erogazione della produttività collettiva si terrà conto anche dei parametri di cui all'allegato n. 3 (*Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale*) al Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 128 del 29/12/2010 e ss.mm.ii.
3. Per i dipendenti a tempo indeterminato, determinato o in somministrazione lavoro con presenza in servizio inferiore a 6 mesi su base annuale non viene disposta alcuna valutazione, con conseguente mancata erogazione della quota di produttività, fermo restando l'eventuale diritto a percepire le altre componenti del salario accessorio. Per i dipendenti con presenza superiore a 6 mesi, ma inferiore all'intero anno, senza tener conto di assenze per ferie, infortunio, maternità obbligatoria e permessi brevi retribuiti, la quota individuale viene proporzionalmente ridotta (si calcola in tanti 365esimi quanti sono i giorni di servizio prestato). Concorrono a ridurre la presenza in servizio, oltre naturalmente alla minor durata dell'assunzione, i periodi di sospensione, aspettativa, malattia e congedo non retribuiti o retribuiti in misura ridotta a qualunque titolo goduti, salvo la legge non disponga espressamente in modo diverso.
4. La quota di produttività viene inoltre rapportata al tempo lavoro relativo al part-time. Non si prevede l'erogazione di produttività per il personale addetto all'U.R.S.I., in attuazione delle direttive operative regionali.
5. Gli oneri per il trattamento economico accessorio del personale in comando sono di norma a carico dell'ente utilizzatore (Parere Aran RAL_1553B), purché lo stesso applichi il CCNL Enti Locali al proprio personale. Tali oneri possono essere sostenuti direttamente o periodicamente rimborsati all'ente titolare del rapporto, secondo gli accordi di collaborazione intervenuti tra gli enti interessati. Per gli istituti tipici del salario accessorio, trova applicazione la disciplina vigente nell'ente utilizzatore. Tale disciplina non si applica ai dipendenti in comando o distacco parziale poiché in tal caso resta in carico all'ente datore di lavoro l'erogazione degli emolumenti accessori secondo gli accordi sindacali vigenti: l'ente utilizzatore rimborserà il datore di lavoro solo nei limiti della quota parte di propria competenza.

Art.24
Piani di razionalizzazione

1. Il Comune potrà adottare i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del Decreto legge 06/07/2011 n. 98.
2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessata e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Le economie effettivamente realizzate saranno utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.lgs. 150/2009, per il personale coinvolto. I dipendenti coinvolti percepiranno il compenso sulla base della metodologia di valutazione definita nel Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi.
4. I risparmi conseguiti saranno utilizzabili solo se a consuntivo, quindi nell'anno successivo, sarà accertato il raggiungimento degli obiettivi fissati ed effettivamente realizzati i conseguenti risparmi.

Art.25
Progressioni economiche orizzontali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, tenuto conto ed in osservanza dei dispositivi normativi. Le progressioni economiche sono assegnate, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, e sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
2. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
3. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
4. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono quelli contenuti nell'allegato A) del presente contratto.



Art. 26
Fondo straordinari

1. Le parti dichiarano che è obiettivo comune il mantenimento di un limite alle ore di lavoro straordinario.
2. Il fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da leggi, per eventi eccezionali e per consultazioni elettorali.
3. Il limite massimo individuale è determinato in 180 ore annuali.
4. Ribadendo che il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali, le parti convengono che il ricorso allo straordinario deve essere sempre autorizzato preventivamente per via scritta dal Responsabile competente.
5. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dar luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.
6. La prestazione minima considerata straordinario viene definita in apposito provvedimento del Segretario generale dell'Ente.
7. Gli importi relativi allo straordinario saranno pagati trimestralmente.

**TITOLO IV - RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E
PER LA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2018**

Art. 27
Riepilogo delle risorse disponibili

1. Le parti prendono atto delle risorse disponibili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018, per l'anno 2018, così come quantificate con determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 209 del 23/10/2018:

<i>Descrizione spesa</i>	<i>Importo in euro</i>
Risorse decentrate stabili	€ 57.033,12
Risorse decentrate variabili	€ 4.437,27
<i>Totale generale</i>	€ 61.470,39

Art.28
Utilizzo delle Risorse Stabili e Variabili

1. Le parti convengono di destinare le risorse stabili e variabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nel titolo III del presente C.C.D.I. valido per il triennio 2018-2020.

Art. 29

Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali

1. Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL del 21/05/2018, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 27.
2. Non si prevede nessuna attribuzione di nuove progressioni a decorrere dall'anno 2018.

Art. 30

Finanziamento della produttività e del miglioramento dei servizi

1. Per l'anno 2018 non sono stanziati risorse per finanziare progetti specifici per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione.
2. Le risorse eventualmente non utilizzate per l'erogazione degli altri istituti economici regolamentati al titolo III del presente C.C.D.I. verranno destinate alla produttività collettiva ed individuale nella misura dell'intera quota di fondo residua non utilizzata per gli altri istituti stimata in Euro 21.327,88, da attribuire tramite utilizzo del vigente sistema di valutazione, previa attestazione del nucleo di valutazione.
3. La produttività collettiva sarà erogata con valutazione individuale effettuata sulla base del sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale, e secondo i criteri generali stabiliti all'art.23 del presente C.C.D.I.

Art. 31

Destinazione di risorse alle posizioni organizzative

1. Le parti concordano di integrare le risorse da destinarsi nell'anno 2018 alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/05/2018 per l'importo di complessivi € 1.250,00. Ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. u) e dell'art. 67, comma 7 del medesimo CCNL, il fondo risorse decentrate per l'anno 2018 viene contestualmente ridotto per il medesimo importo. Ciò permette l'osservanza del limite massimo di spesa di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017.

Art. 32

Riepilogo delle risorse utilizzate

Riepilogo dell'ipotesi di utilizzo delle risorse stabili e variabili utilizzate – anno 2018:

Descrizione spesa	Importo in euro	Ipotesi utilizzo	Importo in euro
Risorse decentrate stabili	€ 57.033,12	Progressioni orizzontali	€ 20.010,08



17

		Indennità di comparto	€ 12.500,00
		Indennità condizioni di lavoro (ex rischio-maneggio valori) e responsabilità	€ 3.713,00
		Maggiorazione oraria, turno, reperibilità	€ 121,00
Risorse decentrate variabili	€ 4.437,27	Incentivi funzioni tecniche D.Lgs.50/2016 (appalti)	€ 0,00
		progetti specifici ai sensi art. 67, comma 5 lettera b), del C.C.N.L. 21/05/2018	€ 0,00
		<i>Quota alle professionalità – (art.32, c.7 CCNL 22/01/2004)</i>	€ 2.548,43
Residuo fondo anno precedente	€ 0,00	<i>Incremento risorse destinate alle P.O. (art.15, comma 5 CCNL 21/05/2018)</i>	€ 1.250,00
Recupero malattia L.133/08	€ 0,00	<i>Produttività collettiva stimata</i>	€ 21.327,88
Totale generale	€ 61.470,39	Totale generale	€ 61.470,39

TITOLO V – NORME FINALI

Art.33
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Luzzara (RE), li 20/12/2018

p. la Parte Pubblica:

Dott.ssa Scarmiglia Francesca (Presidente)



Dott. Terzi Marco (Componente)

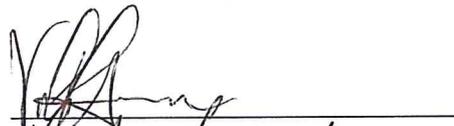


Manfredini Barbara (Componente)



P. Le OO.SS.:

Villani Cristian (C.I.S.L.- F.P.S)



Consolini Paolo (C.G.I.L.- F.P./Enti Locali)

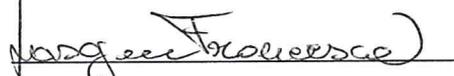


P. Le R.S.U.:

Badari Maria Cecilia (C.I.S.L.)



Lasagna Francesca (C.I.S.L.)



MORSEDDI AUCILLA C.G.I.L



Nota a verbale n. 1

La parte sindacale evidenziano la volontà di individuare indennità per specifiche responsabilità a partire dal 2019, con l'impegno a definirne il contenuto nei primi mesi del prossimo anno. Ciò al fine di darne piena contezza ai lavoratori in via preventiva. Le indennità attualmente previste, data l'attuale struttura dell'Ente, sono sostanzialmente lettera morta, ad eccezione di quella per funzioni vicarie. Le nuove indennità presupporranno una specifica nomina dei lavoratori da parte dei responsabili di servizio e saranno connesse a specifici adempimenti che questi sono tenuti a fare. Si deve trattare di mansioni che vanno al di là della declaratoria prevista per la categoria di appartenenza. Il lavoratore avrà diritto all'indennità solo se ricorrono queste condizioni. Essa non sarà legata non soltanto ad un'attività di coordinamento di altri lavoratori, ma ad attività e ruoli ricoperti, previa nomina del responsabile. Il relativo budget complessivo annuale sarà

definito a preventivo, anche in base alle disponibilità del fondo. Si dichiara disponibile ad inviare una proposta sulla quale discutere.

Nota a verbale n. 2

La parte sindacale, con riferimento all'art. 23 riguardante il riconoscimento della produttività individuale e collettiva, propone la riapertura di una discussione finalizzata alla revisione dei parametri di cui all'allegato 3 (Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale) al regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi vigente.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are four distinct signatures: one at the top left, one at the bottom left, one in the center, and one on the right. The signatures are stylized and cursive.

ALLEGATO A)

AI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – C.C.D.I. DEL COMUNE DI LUZZARA - PARTE NORMATIVA 2018/2020 – PARTE ECONOMICA 2018

CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA

1. La valutazione della competenza

La valutazione delle competenze è stata introdotta dal CCNL dei dipendenti degli enti locali del 31/3/1999, attraverso l'istituto della progressione economica all'interno della categoria.

In base alla disciplina contrattuale, da ritenersi ancora attuale e da coordinare con i vincoli di fonte legale di cui all'art.23 del D.Lgs.n. 150/2009 le amministrazioni devono tendere ad una sempre più stretta correlazione tra *retribuzioni pagate* e risultati individuali e organizzativi conseguiti.

Questo istituto ha lo scopo di riconoscere ai dipendenti il merito individuale con un premio di carattere economico stabile nel tempo sulla base della valutazione delle prestazioni rese e dello sviluppo professionale.

L'importo varia per ogni scatto a seconda del percorso e della categoria. Ai fini della selezione vanno utilizzati il curriculum professionale dei dipendenti, ove sono contenuti la storia professionale e culturale (titoli di studio, formazione, ecc) ed i risultati ottenuti, tramite la valutazione delle prestazioni.

L'art.16 del nuovo CCNL 21/05/2018 intitolato "Progressione economica all'interno della categoria" recita:

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

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

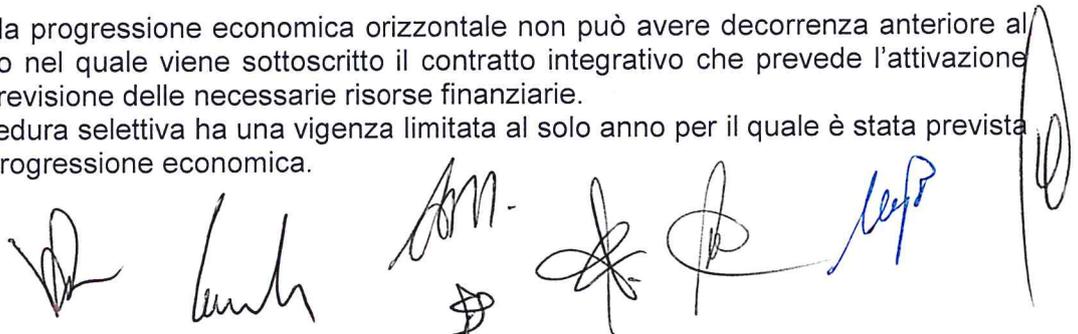
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

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



9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL."

Il riconoscimento economico stabile dei dipendenti, dato dalle progressioni orizzontali, deve pertanto essere effettuato prioritariamente attraverso la valorizzazione del merito e la selettività.

Si riporta di seguito la nuova disciplina.

2. Assegnazione delle risorse

1. Le risorse assegnate alle progressioni orizzontali sono definite annualmente al momento del riparto del fondo ex art. 67 del CCNL del 21/05/2018.

3. Procedura di assegnazione delle risorse

1. L'Amministrazione in sede di definizione degli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del C.C.D.I. annuale di parte economica, definisce il budget da assegnare alle nuove progressioni economiche nell'annualità di riferimento, compatibilmente con le risorse a disposizione.

2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, tenuto conto degli indirizzi espressi dall'Amministrazione, potranno essere previsti budget per singole categorie purché in misura inferiore all'importo necessario ai passaggi dell'intera categoria.

4. Requisiti di ammissione

1. Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, in possesso del requisito di permanenza minima nella categoria economica previsto nella seguente tabella:

ANNI DI PERMANENZA MINIMA NELLA CATEGORIA ECONOMICA	
A1	3
A2	3
A3	3
A4	4
A5	4
B1	3
B2	3
B3	4
B4	5
B5	6
B6	7
B7	7



C1	5
C2	5
C3	6
C4	7
C5	7
D1	6
D2	6
D3	6
D4	6
D5	7
D6	7

2. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti. I periodi di aspettativa di cui all'art.34, 3^a e 5^a comma del D.Lgs. n.151/2001 sono considerati utili ai fini della progressione orizzontale.

3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno ai fini della maturazione dell'anzianità necessaria per la partecipazione.

4. In caso di comando e/o distacco presso altra pubblica amministrazione la valutazione della prestazione del dipendente viene effettuata dal responsabile della struttura organizzativa di effettivo utilizzo funzionale.

5. Non possono essere ammessi a selezione i dipendenti che siano incorsi, nel biennio precedente all'anno di riferimento della selezione, in sanzioni disciplinari concluse di qualsivoglia natura.

5.Criteri per l'attribuzione del punteggio

1. Per valutare il parametro dell'esperienza professionale si considera il curriculum. Gli elementi del curriculum cui viene assegnato un punteggio utile ad un passaggio in una selezione non possono più essere valutati in quella successiva.

2. Ai fini della selezione per l'attribuzione della progressione orizzontale si utilizzano i seguenti fattori di valutazione e criteri per l'attribuzione del punteggio:

5.1 - Esperienza professionale: Peso (Vedi paragrafo 6, a seconda della categoria)

Si considerano ai fini del curriculum i seguenti fattori:

a) Studi (massimo punti 3)

Si valutano esclusivamente i titoli non utilizzati per l'accesso dall'esterno. Per ciascun titolo di studio, specializzazione o abilitazione attinente al profilo posseduto punti 1.

b) Esperienze professionali in mansioni del profilo (massimo punti 5)

Si considerano gli anni di anzianità nel profilo rivestito eccedenti rispetto a quelli da maturare in qualità di requisito di permanenza minima nella categoria economica di cui al punto 1) per un massimo di 10 anni. A chi ha 10 anni di anzianità si assegnano 5 punti e per i restanti proporzionalmente a scalare (0,5 punti = 1 anno). Per periodi inferiori all'anno si considerano i mesi di servizio, o frazioni superiori a 15 giorni con un punteggio ciascuno pari a 0,042. Per i dipendenti trasferiti da altri enti l'anzianità si considera comprendendo anche quella maturata nell'ente di provenienza;

c) Docenze non retribuite in corsi di formazione (massimo punti 2)

Si considerano esclusivamente le docenze non retribuite connesse alla professionalità posseduta

o equivalente o superiore, comunque attinente, svolte presso l'Ente datore di lavoro e altri enti locali.

Per ciascuna docenza verranno attribuiti punti 0,5. Per i dipendenti trasferiti da altri enti si considerano anche le docenze maturate nell'ente di provenienza.

5.2 - Valutazione della prestazione individuale: Peso (Vedi paragrafo 6, a seconda della categoria)

Sulla base del sistema di valutazione permanente in vigore nell'ente, la prestazione individuale si apprezza attraverso una valutazione congiunta dei vari elementi che costituiscono la scheda di valutazione.

Si utilizza la valutazione media della prestazione nel triennio precedente l'anno della selezione. I punti assegnabili sono calcolati in decimi.

5.3 - Valutazione del personale assente per lunghi periodi

In tutti i casi di assenze lunghe (comandi, distacchi, aspettative e congedi di tutti i generi) che non abbiano consentito al valutatore di esprimere la valutazione, si attribuirà al dipendente una valutazione pari alla media delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio.

I dipendenti in aspettativa per incarico dirigenziale o per mandato politico sono esclusi dalla selezione.

6. Peso dei fattori di valutazione

Il peso dei fattori di valutazione per la progressione economica si differenzia come segue nelle categorie e nei diversi percorsi infracategoriali per i quali si effettua la selezione, come riportato di seguito:

PESO ASSEGNABILE AI FATTORI DI VALUTAZIONE PER CIASCUN PASSAGGIO ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE A - B - C - D			
CAT.	PASSAGGIO FATTORI VALUTAZ.		PESO
A	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria A	Valutazione della prestazione individuale	60
		Esperienza professionale	40
Totale			100



B-C	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche delle categorie B e C	Valutazione della prestazione individuale	70
		Esperienza professionale	30
Totale			100
D	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria D	Valutazione della prestazione individuale	80
		Esperienza professionale	20
Totale			100

7. Procedura di selezione

1. Alla selezione possono partecipare i dipendenti di ruolo dell'Ente che al 1 gennaio dell'anno a cui si riferisce la selezione risultino in possesso dei requisiti definiti in sede di contrattazione decentrata.

2. La selezione, sulla base dei criteri individuati, si effettuerà con riferimento alle informazioni al 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce e sarà svolta dal Servizio Personale.

3. In caso di parità di punteggio in graduatoria prevale chi ha riportato il punteggio più elevato sulla valutazione della prestazione individuale. In caso di ulteriore parità si considera l'anzianità di servizio nella categoria di appartenenza. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente più anziano di età.

4. La decorrenza delle progressioni è fissata dal primo gennaio dell'anno cui si riferisce la selezione.

5. Il Responsabile del Servizio Personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di appositi avvisi

da comunicare al personale cui viene dato un tempo minimo di 10 giorni per procedere alla presentazione delle domande corredate dai curricula dei richiedenti.

6. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti al precedente punto 4, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

7. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

8. Una volta completata la selezione, la graduatoria provvisoria viene pubblicata all'albo pretorio e nel sito web dell'ente, mentre le schede con i punteggi individuali vengono consegnate ai singoli dipendenti. Entro 10 giorni i dipendenti potranno fare osservazioni al Responsabile ed integrare con nuova documentazione il curriculum posseduto. La graduatoria divenuta definitiva sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.

8. Norme finali

Il presente sistema entra in vigore dalla gestione 2019. Pertanto per il primo anno vanno utilizzate le valutazioni del triennio 2016-2018.

A collection of handwritten signatures in black and blue ink, arranged in a loose horizontal line at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including some with loops and others that are more linear.