



# Unione dei Comuni

## dell'Anglona e della Bassa Valle del Coghinas

Bulzi - Chiaramonti - Erula - Laerru - Martis - Nulvi - Osilo - Perfugas - S.M. Coghinas - Sedini - Tergu  
sede legale: Via E. Toti, 20 - PERFUGAS (SS) - C.F. 91035150902 Tel. 079564500 fax 079563156  
e-mail: [unione.anglona@tiscali.it](mailto:unione.anglona@tiscali.it) pec: [unionecomunianglona@legalmail.it](mailto:unionecomunianglona@legalmail.it) - [www.unioneanglona.it](http://www.unioneanglona.it)

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA RIPARTIZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - TRIENNIO GIURIDICO 2019-2021 ED ECONOMICO 2019

Il Giorno 26 (ventisei) del mese di Luglio dell'anno duemiladiciannove (2019) presso la sede dell'Unione, via E. Toti, Perfugas, a seguito degli incontri per la definizione del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente dell'Unione, ai sensi dell'art.7 e 8 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, si è svolto l'incontro tra le parti negoziali:

Delegazione di parte datoriale nelle persone di:

Rag. Giovanni Serra- Responsabile Sett. Finanz. e Personale  
(Presidente delegazione trattante)  
Sig. Madau A. Lucio -  
Responsabile settore Amm.vo, Segreteria e AA.GG.  
(Componente delegazione trattante)

Delegazione sindacale nelle persone di:

R.S.U.	Non eletta
Sig. Carlo Giordano	OO.SS. Territoriale CGIL-FP
Sig. Ogana Augusto	OO.SS. Territoriali UIL F.P.L.
Sig. Armando Ruzzetto	OO.SS. Territoriali CISL F.P.
Sig. Giovanni Piras	OO.SS. Territoriale CSA RAL

F.TO ASSENTE

F.TO ASSENTE

F.TO ASSENTE

F.TO ARMANDO RUZZETTO

F.TO ASSENTE

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo Integrativo valevole per il triennio giuridico 2019-2021 ed economico 2019, senza ulteriori modifiche rispetto all'ipotesi sottoscritta in data 26.06.2019.

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019-2021

## INDICE

### TIT. I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Oggetto ed obiettivi del contratto integrativo  
Art. 2 - Ambito di applicazione e durata del contratto integrativo

### TIT. II – QUANTIFICAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

- Art. 3 - Costituzione del fondo risorse decentrate e individuazione delle risorse disponibili

### TIT. III – UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;  
Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance  
Art. 5bis - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa  
Art. 5ter - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale  
Art. 5quater - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla differenziazione del premio individuale;  
Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;  
Art. 7 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;  
Art. 8 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;  
Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;  
Art. 9bis - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 2;  
Art.10 - Valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;  
Art. 11 - Criteri e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di turno e reperibilità di cui all'art.22 e 23 del CCNL del 14.9.2000

### TIT. IV – TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI PER LEGGE

- Art.12 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;  
Art.12bis - Incentivi al personale per recupero evasione ICI  
Art.12ter - Criteri e modalità per la ripartizione dell'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art.113,c.2, del D.Lgs n.50/2016 e smi.  
Art.12quater - Compensi ISTAT  
Art.12quinques - Criteri per incentivi e produttività messi notificatori

### TIT. V – ALTRE MATERIE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

- Art.13 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;  
Art.14 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 ed elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 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;

- Art.15 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- Art.16 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- Art.17 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- Art.18 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- Art.19 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- Art.20 - 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;
- Art.21 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- Art.22 - 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, c.2;
- Art.23 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- Art.24 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;Art.25 - 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;
- Art.26 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- Art.27 - Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni;

## TIT. VI – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

- Art.28 - Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate;
- Art.29 - Disposizioni finali e transitorie;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## TIT. I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

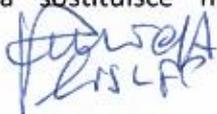
#### Oggetto ed obiettivi del contratto integrativo

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito per brevità definito anche CCI) disciplina gli istituti e tutte le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge ed in particolare di quelli previsti dall'art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001 che testualmente recita: *"Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, in particolare dall'art. 7 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, e la relativa disciplina è definita tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge ed in particolare di quelle previste dall'art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001 che testualmente recita: *"La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono"*

### Art. 2

#### Ambito di applicazione e durata del contratto integrativo

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica al personale non dirigente dell'Unione dei Comuni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, quello utilizzato a tempo parziale e/o coinvolto in servizi in convenzione con altri Comuni.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
3. Il presente CCI ha durata triennale ed è valido per il periodo 2019-2021, per la disciplina giuridica, e per l'anno 2019, per quella economica, salvo modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione.
4. Le parti dispongono che con decorrenza dal 1.1.2019 il presente CCI sostituisce integralmente, per la disciplina giuridica ed economica, tutti i precedenti contratti decentrati integrativi stipulati a livello di ente. Le parti danno atto che, avvalendosi della facoltà prevista dal CCNL del 21.5.2018, si procederà alla rinegoziazione, con cadenza annuale, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse possibilità di utilizzo.
5. Come previsto dall'art.8, c.7, del CCNL del 21.5.2018, il presente CCI conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.
6. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



## TIT. II – QUANTIFICAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

### Art. 3

#### Costituzione del fondo risorse decentrate e individuazione delle risorse disponibili

1. Le parti danno atto che la costituzione del fondo previsto dall'art.67 del CCNL del 21.5.2018 non è materia di contrattazione decentrata ma che è compito di spettanza esclusiva dell'ente. La delegazione sindacale dichiara comunque di aver preso visione dei provvedimenti e verificato positivamente il procedimento di calcolo adottato dal competente Responsabile Finanziario per la quantificazione del fondo per l'anno 2019 che risulta così costituito:

RISORSE FINANZIARIE DEL C.C.I.	ANNO 2019
A – <u>RISORSE STABILI</u> (Art.67, c.1,2 e c.5, lett.a) del CCNL del 21.5.2018)	€ 15.288,29
B - <u>RISORSE VARIABILI</u> (Art.67, c.3 e c.5, lett.b) del CCNL del 21.5.2018) Somme soggette al limite ex art.23, c.2 del D.Lgs n. 75/2017	€ 0,00
C - <u>RISORSE VARIABILI</u> (Art.67, c.3 e c.5, lett.b) del CCNL del 21.5.2018) Somme non soggette al limite ex art.23, c.2 del D.Lgs n. 75/2017	€ 37.391,34
<b>TOTALE RISORSE FINANZIARIE C.C.I.</b>	<b>€ 52.679,63</b>

2. Si allega al presente CCI il prospetto, denominato Allegato "A", contenente la costituzione e la destinazione del "Fondo risorse decentrate" per l'anno considerato e dimostrante il rispetto dei limiti di quantificazione del fondo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale ai sensi dell'art.23, comma 2, del D.Lgs n.75/2017;
3. Le parti dispongono che il competente Responsabile del Settore personale, entro il mese di Gennaio dell'anno successivo a quello di gestione e comunque in occasione delle operazioni di riaccertamento ordinario dei residui, proceda alla ricognizione delle eventuali economie accertate a consuntivo sulla dotazione dei singoli sub-fondi diversi da quelli per la performance organizzativa ed individuale. Nel caso di esito positivo, le parti autorizzano fin d'ora il predetto Responsabile a procedere con la riapprovazione dell'allegato "A" predetto, avendo cura di destinare le eventuali maggiori risorse disponibili così accertate all'incremento del fondo premi per la performance individuale.
4. Copia della determinazione di ricognizione dei sub-fondi di cui sopra dovrà essere trasmessa, per opportuna conoscenza, ai soggetti firmatari del presente CCI.

## TIT. III – UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

### Art. 4

#### Criteria di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo

1. Le parti danno atto che le risorse stabili sono prioritariamente destinate al finanziamento della progressione economica orizzontale (storiche e di sviluppo) e dell'indennità di comparto non essendo previste, nella dotazione organica dell'Unione, figure professionali beneficiarie dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001 ne beneficiarie dell'indennità ex VIII qualifica funzionale.

2. Le eventuali disponibilità residue possono essere destinate a finanziare ogni altro istituto economico del salario accessorio previsto dal comma 2 dell'art. 68 del CCNL del 21.5.2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Le risorse variabili finanziano invece gli istituti variabili del salario accessorio e non possono essere utilizzate per finanziare istituti economici stabili. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti. Resta fermo che una quota minima, almeno il 30%, delle risorse variabili individuate dall'art. 68, c.3 del CCNL del 21.5.2018 è destinata alla performance individuale, come di seguito precisato.
4. Le parti concordano che, nel limite delle risorse disponibili e della compatibilità tra vecchi e nuovi istituti economici, il presente CCI dovrà garantire per il personale dipendente il mantenimento sostanziale del trattamento economico accessorio attualmente in essere e ormai consolidato negli anni.

#### **Art. 5**

##### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. Le parti danno atto che l'incentivazione della produttività del lavoro ed il miglioramento dei servizi dell'ente deve realizzarsi attraverso la corresponsione di premi correlati all'impegno di gruppo a livello di singola struttura e/o intersettoriale (performance organizzativa) e per impegno e merito individuale (performance individuale), in modo selettivo a conclusione del ciclo della performance e secondo i risultati accertati mediante il sistema di valutazione permanente vigente presso l'Unione. L'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, nonché la maggiorazione del premio individuale, previsti rispettivamente dall'art.68 e 69 del CCNL del 21.5.2018, avverrà pertanto nel rispetto dei criteri e della metodologia vigente presso l'Ente.
2. Il sistema di erogazione dei premi predetti, in coerenza con gli indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi previsti nel DUP (Documento Unico di Programmazione), è strettamente legato alla realizzazione degli obiettivi esecutivo-gestionali previsti nel PEG approvato dall'ente i cui risultati sono accertati, alla fine del ciclo gestionale, con l'approvazione da parte della Giunta, della "Relazione annuale sulla performance" e con la successiva validazione da parte del Nucleo di valutazione.
3. Nessun premio, a qualsiasi titolo (performance organizzativa, individuale, eventuale maggiorazione) potrà essere erogato al personale del settore interessato, qualora dalla Relazione sulla performance si attesti che i risultati della performance organizzativa a livello di singola struttura operativa (settore), siano insoddisfacenti e non in linea con le attese e con gli obiettivi previsti nel PEG di riferimento, come meglio specificato al successivo art.5bis, comma 3.
4. Il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale, e la relativa maggiorazione prevista dall'art.69 del CCNL del 21.5.2018, è erogata al personale interessato secondo gli importi definiti in applicazione dei criteri di cui all'art.5bis, ter, quater e sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile di settore competente in materia di personale.



## Art. 5bis

### Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Le parti danno atto che il premio di performance organizzativa è finalizzato alla remunerazione delle attività di gruppo connesse alla realizzazione di obiettivi di settore e/o intersettoriali dell'ente a cui partecipano tutti i dipendenti (Ad es. per il raggiungimento di parametri di virtuosità a livello di ente). Tali obiettivi sono quelli che all'interno dei obiettivi esecutivo-gestionali del PEG dell'anno di riferimento sono individuati dalla Giunta, come maggiormente strategici, prioritari e qualificanti per l'amministrazione. Un apposito paragrafo del PEG individuerà questi obiettivi e ne contrassegnerà la rispettiva rilevanza, ponderazione e peso ai fini della valutazione della performance organizzativa.
2. Al fine di evitare discriminazioni e disparità di trattamento, gli obiettivi, con relativi pesi, devono essere assegnati ai diversi settori operativi dell'Ente in modo equilibrato al fine di garantire un'equa ripartizione dell'impegno a livello di gruppo. Inoltre, in via preventiva ed al fine di garantire una equa distribuzione tra i dipendenti, il budget destinato dal presente CCI al premio di performance organizzativa è distribuito tra i settori sulla base della posizione giuridica di inquadramento dei dipendenti assegnati al 31.12 dell'anno di riferimento, esclusi i titolari di posizione organizzativa, come indicato dalla tabella di equivalenza di cui al successivo articolo. Ai fini del calcolo non influisce la posizione di part-time dei dipendenti assegnati al settore.
3. Il budget destinato dal CCI al premio di performance organizzativa sarà definitivamente ripartito tra i diversi settori operativi dell'Ente a seguito dell'accertamento, in sede di approvazione della Relazione sulla performance e successiva validazione da parte del Nucleo di valutazione, del grado di raggiungimento di questi obiettivi e sulla base dei seguenti criteri:

	GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI	PREMIO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
A	Grado di realizzazione non in linea con le attese, senza attenuanti e/o presenza di criticità interne/esterne condizionanti	Nessun premio
B	Grado di realizzazione parzialmente in linea con le attese, senza attenuanti e/o presenza di criticità interne/esterne condizionanti	Premio nella misura del 70% del calcolato
C	Grado di realizzazione parzialmente in linea con le attese, con lievi attenuanti e/o presenza di criticità interne/esterne condizionanti	Premio nella misura del 90% del calcolato
D	Grado di realizzazione parzialmente in linea con le attese, con sostanziali attenuanti e/o presenza di criticità interne/esterne condizionanti	Premio nella misura del 100% del calcolato
E	Grado di realizzazione in linea con le attese senza attenuanti e/o presenza di criticità interne/esterne condizionanti	Premio nella misura del 100% del calcolato

*Handwritten signature in blue ink*

*Handwritten signature in blue ink*

4. La quota di premio residuata dalla ripartizione, a seguito dei giudizi di cui alle precedenti lett. A, B, C, costituisce economia del sub-fondo. Le parti ne autorizzano fin d'ora la destinazione all'incremento del fondo premi per la performance individuale dei dipendenti beneficiari.
5. La quota definitiva del budget del premio spettante al settore dopo la valutazione predetta è ripartita tra i dipendenti ivi assegnati sulla base del diverso inquadramento secondo la tabella di equivalenza di cui al successivo articolo.
6. Le parti stabiliscono che nel caso in cui l'impostazione del PEG dell'Unione non abbia contenuti conformi e coerenti con quanto prima stabilito al comma 1,2 del presente articolo, la quota del budget (utilizzo) destinata dal CCI al premio di performance organizzativa confluisce in quello di performance individuale e viene distribuito secondo le regole stabilite al successivo articolo.
7. Per l'anno 2019 le risorse complessivamente destinate al premio di performance organizzativa sono individuate nel riquadro che segue, dando atto che l'attuale dotazione organica non ne consente l'erogazione:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Premio performance organizzativa	2019	0,00	0,00	0,00

#### Art. 5ter

#### Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Ferma restando la valutazione positiva della performance organizzativa del settore, come prima precisato, le parti stabiliscono che le risorse autorizzate dal presente CCI finalizzate a premiare la performance individuale sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire un "*budget teorico*" per ciascuno. Le risorse sono assegnate ai settori in proporzione al numero ed alle rispettive categorie di inquadramento dei dipendenti al 31.12 dell'anno di riferimento, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Nel calcolo non influisce la posizione di part-time che è invece considerata in fase di liquidazione del premio individuale. Si applica in proposito la seguente tabella di equivalenza i cui coefficienti sono correlati alla categoria attribuendo il valore base = 1 (uno) allo stipendio tabellare di ingresso più piccolo (cat. A) secondo il CCNL del 21.5.2018 e rapportando gli altri al predetto valore base:

Categoria	Coefficiente
A	1,00
B	1,06
Accesso B3	1,12
C	1,19
D	1,30



2. Quantificate le risorse costituenti il budget di settore, ciascun dipendente partecipa alla distribuzione del premio correlato alla performance secondo le regole di seguito specificate:
  - A) Destinatari: Dipendenti a tempo indeterminato che abbiano maturato, nell'anno di riferimento, almeno n. 2 mesi di effettiva presenza in servizio, compresi i dipendenti in comando presso l'Unione qualora non lo percepiscano presso l'ente di provenienza. Le frazioni di mese superiori a n.15 gg si considerano mese intero. Non si considerano le assenze per ferie. Per il personale a tempo determinato è riconosciuto un compenso sostitutivo rapportato al periodo di assunzione nell'ambito del finanziamento del progetto che ha dato luogo al rapporto di lavoro (Es. progetto assunzioni stagionali vigili).
  - B) Decurtazioni: Fermo restando il requisito di ammissibilità al beneficio di cui al punto precedente, il premio di performance individuale risultante dalla valutazione conseguita è



successivamente rapportato alla effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento (Es. data 100 la valutazione nell'anno, l'assenza per n.6 mesi determina la decurtazione di 1/2 del punteggio ai fini del premio e cioè di n.50 punti). Allo stesso modo si procede per i dipendenti con rapporto di lavoro in part-time. Nessuna decurtazione è applicabile al dipendente che risulti assente, nel senso prima indicato, per un periodo fino a n.2 mesi quando il competente responsabile di settore attesti, in sede di valutazione, che il suo apporto partecipativo è stato comunque in linea con le attese e che l'assenza non ha determinato criticità o ritardi nella realizzazione degli obiettivi di PEG.

- C) Quantificazione del premio: L'erogazione EFFETTIVA del premio è correlata al punteggio ottenuto dal dipendente in sede di valutazione annuale. A tal fine, il valore teorico di performance risultante, in base al relativo coefficiente, per ciascun dipendente in sede di quantificazione del budget di settore, si rapporta al punteggio ottenuto dal personale in sede di valutazione annuale. Il premio correlato alla performance individuale sarà così determinato:

PUNTEGGIO VALUTAZIONE	PREMIO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
Punteggio inferiore a n.60 punti	Nessun premio
Punteggio compreso tra 60 e 69 punti	Premio nella misura del 50% del calcolato
Punteggio compreso tra 70 e 84 punti	Premio nella misura del 75% del calcolato
Punteggio compreso tra 85 e 100 punti	Premio nella misura del 100% del calcolato

Determinata l'entità del premio corrispondente in base alla valutazione annuale, l'importo effettivo del premio da liquidare ed erogare al dipendente sarà ridotto delle eventuali decurtazioni a suo carico come precisate al precedente punto B) del presente comma.

3. Per l'anno 2019 le risorse complessivamente destinate al premio di performance individuale sono individuate nel riquadro che segue:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Premio performance individuale	2019	11.300,00	0,00	11.300,00

#### Art. 5quater

##### Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla differenziazione del premio individuale;

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui al precedente articolo, che si aggiunge alla quota del premio di performance individuale.
2. Le parti stabiliscono di destinare all'attribuzione del premio predetto la somma di € 1.600,00 che è ripartita tra i settori dell'ente secondo la metodologia già descritta al precedente art.5ter, comma 1.
3. Tale maggiorazione deve essere limitata al massimo al 50%, con arrotondamento aritmetico, dei dipendenti di ciascun settore, escluse le P.O, con le valutazioni più elevate e comunque nel limite del budget destinato al settore. Qualora il budget per settore non risulti sufficiente rispetto al numero dei dipendenti beneficiari, si utilizzeranno i resti di budget di altro settore fino a concorrenza. Gli eventuali resti ulteriori costituiscono economia di spesa.
4. La maggiorazione può essere attribuita esclusivamente ai dipendenti la cui valutazione finale risulti comunque superiore a n. 90/100 punti e il relativo importo non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale della categoria di appartenenza valutato positivamente secondo il sistema di valutazione vigente.

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the word "Dipendente" written vertically.*

5. La misura di detta maggiorazione è determinata in misura differenziata a seconda della categoria di appartenenza come segue:
  - Personale di Cat. B: 40 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale della categoria valutato positivamente;
  - Personale di Cat. B3: 40 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale della categoria valutato positivamente;
  - Personale di Cat. C: 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale della categoria valutato positivamente;
  - Personale di Cat. D: 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale della categoria valutato positivamente;
6. Per l'anno 2019 le risorse complessivamente destinate alla maggiorazione del premio di performance individuale sono individuate nel riquadro che segue:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Maggiorazione premio performance individuale	2019	0,00	€ 0,00	0,00

#### art. 6

#### Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

1. Le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo risorse decentrate - quota risorse stabili.
2. Le parti danno atto che l'ammontare del fondo al 01/01/2019 per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali è stato quantificato in complessive € 6.053,97 pari all'importo spettante al personale in servizio a tale data.
3. Le parti danno atto che:
  - a) La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6 (peraltro non presente nell'ente);
    - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8 (peraltro non presente nell'ente);
    - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b) Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nelle apposite tabelle allegate al CCNL di comparto vigente nel tempo, da ultimo nella tabella C allegata al CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018;
  - c) Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni etc. ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche presso l'ente di appartenenza. A tal fine, l'Unione dovrà acquisire la relativa valutazione annuale dall'ente utilizzatore, ed ogni altro elemento utile, procedendo alla riparametrazione nel caso di differente sistema di valutazione tra Unione ed ente utilizzatore;
  - d) Non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno. Non è possibile prevedere, per ciascun anno, progressioni in misura superiore al 40% dei dipendenti dell'ente (arrotondata all'unità superiore);
  - e) La progressione ha comunque effetto dal 1 Gennaio dell'anno di approvazione del CCI che ne prevede l'attivazione con la previsione delle necessarie risorse economiche. Per gli anni

*Personale*

*Unione*

*[Signature]*

successivi del triennio, la decorrenza è prevista dal 1 Gennaio di ciascun anno, sempre che il CCI lo preveda espressamente, unitamente alle relative risorse finanziarie.

4. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione il possesso dei requisiti indicati al successivo comma 5°. Il criterio anzidetto è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità di servizio sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata;

b) La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti che hanno conseguito il punteggio di valutazione più alto (Max 100) sulla base dei criteri stabiliti dal presente CCI e di seguito specificati;

c) Le parti concordano nell'attribuire alla progressione economica un carattere meritocratico che serve a premiare solo i migliori dipendenti. Pertanto l'effettiva attribuzione della progressione economica è subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a n°70 punti su 100 nella 1° progressione, n. 75 su 100 nella 2°, n. 80 su 100 nella 3° e così via con un aumento di n°5 punti fino alla concorrenza di 100 per ogni successiva progressione secondo il percorso per categoria previsto dal CCNL. Pertanto il dipendente che intende partecipare ad es. alla 3° progressione dovrà aver ottenuto una valutazione con punteggio non inferiore a n°80 punti su 100;

d) Al fine di garantire una equilibrata ripartizione tra i dipendenti dei vari settori dell'Unione, le somme stanziare annualmente per le progressioni orizzontali sono ripartite proporzionalmente in distinti budget di settore in base al numero dei dipendenti assegnati al settore, potenziali aventi diritto, al 1° gennaio di ciascun anno, intendendo per potenziali aventi diritto coloro che risultano in possesso dei requisiti previsti al successivo comma. Le progressioni saranno ammesse nei limiti della capienza del budget di settore. Le eventuali economie di ciascun settore, anche per carenza di domande di progressione da parte degli aventi diritto, saranno utilizzate cumulativamente per finanziare ulteriori progressioni tra i dipendenti che hanno conseguito il maggior punteggio indipendentemente dal settore di appartenenza. In caso di parità di punteggio prederà il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica precedente; in caso di ulteriore parità prederà il più anziano di età.

5. I requisiti di ammissione alla selezione, in possesso alla data del 1 Gennaio di ciascun anno del triennio per il quale il CCI ne prevede l'attivazione, e relative risorse, sono così definiti:

a) Per i dipendenti in servizio, di qualsiasi categoria, la permanenza nella posizione in godimento di almeno n. 24 mesi di anzianità a far data dall'ultima progressione economica o progressione verticale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'ente;

b) Non aver subito sanzioni disciplinari, nel biennio precedente la decorrenza prevista, superiori al rimprovero scritto;

6. Le selezioni saranno effettuate previo bando predisposto dal Responsabile del Settore competente in materia di personale che sarà pubblicato normalmente entro il mese di Febbraio di ciascun anno in cui è prevista l'attivazione di progressioni economiche.

7. I dipendenti interessati, in possesso dei requisiti di ammissione, produrranno domanda all'Ufficio del Personale entro il termine stabilito dal bando. Il Responsabile del settore, sulla base dell'istruttoria dell'Ufficio del Personale, formulerà le graduatorie, quella per settori e quella unica per l'utilizzo delle economie, sulla base dei punteggi ottenuti in sede di valutazione annuale da ciascun dipendente, compresi i titolari di P.O., secondo la metodologia vigente

presso l'ente e tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento ed in particolare secondo i seguenti criteri:

a) Si attribuirà l'incidenza del 90% (n.90 punti) alla valutazione media del personale nel triennio precedente quello di decorrenza della progressione, da calcolare in misura proporzionale (Valutazione/100\*90). Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate comunque quelle effettuate;

b) Si attribuirà l'incidenza del 10% (n.10 punti) all'esperienza acquisita, intesa come anzianità di servizio presso gli enti di comparto, da calcolare in misura proporzionale agli anni maturati al 1 Gennaio dell'anno di riferimento dal dipendente dell'Unione con maggiore anzianità di servizio;

c) A parità di punteggio data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento ed infine, nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

8. La pubblicazione delle graduatorie sarà effettuata mediante affissione all'albo pretorio, normalmente entro n.2 mesi dalla scadenza della presentazione delle domande. Ciascun dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata. Viene stabilito in giorni 10 dall'inizio della suddetta pubblicazione il termine entro cui il dipendente potrà presentare ricorso gerarchico interno al Segretario per eventuali vizi connessi alle modalità di calcolo della graduatoria, prima di attivare le altre procedure di contenzioso. Non è ammesso ricorso per motivi connessi alla valutazione attribuita dal competente Responsabile il cui iter segue le regole previste dalla metodologia adottata dall'ente. Il Segretario generale avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche. Di tutto quanto sopra sarà inviata contestuale informazione alle RSU ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCI.

9. La graduatoria ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

10. Le parti dispongono che, con effetto dal 1 Gennaio 2019, sono consentite progressioni nel limite di spesa quantificato al comma successivo. Tale somma è pari al 22% ca, della disponibilità di risorse stabili, non impegnata, alla fine dell'anno 2018 come quantificata alla voce "Verifica copertura risorse stabili per utilizzi stabili" nel prospetto ARAN/RGS di destinazione risorse contrattazione decentrata che, come allegato "A", costituisce parte integrante e sostanziale del presente CCI.

11. Per l'anno 2019 le risorse complessivamente destinate alle progressioni economiche sono individuate nel riquadro che segue:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Progressioni(PEO) Storica	2019	6.053,97	6.053,97	0
Progressione(PEO) di sviluppo	2019	1.625,00	1.625,00	0

#### Art. 7

**Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;**

1. Le parti concordano di stabilire che l'indennità unica per "condizioni di lavoro" prevista dall'art.70bis del CCNL del 21.5.2018 è destinata a remunerare quelle attività lavorative che sono

svolte dai dipendenti comunali in condizioni di disagio, di esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute ovvero che implicino il maneggio di valori.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al c.1, si individuano i seguenti fattori di disagio:

a) l'attività svolta, per esigenza di funzionalità dei servizi, in condizioni di disagio del tutto peculiare, come per l'esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli ovvero prestata in orari, tempi e modi sfavorevoli per il recupero psico-fisico nell'arco della giornata. La condizione deve essere intensa, continuativa e differenziata rispetto a quella di analoghi lavoratori con identico ruolo/mansione. In particolare, si considerano attività particolarmente disagiate, quelle specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse e differenziate da quelle della generalità degli altri dipendenti, e connesse, ad esempio, alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, anche nell'arco dell'intero anno, ovvero alla utilizzazione in parte presso l'ente di appartenenza ed in parte in servizi associati in convenzione con altri comuni, o ancora alla marcata differenza delle mansioni richieste nell'ambito della stessa categoria di appartenenza con particolare riferimento agli uffici/servizi che in determinati periodi dell'anno, per esigenze dell'utenza e di quelle organizzative dell'ente, richiedono un impegno lavorativo continuativo in orario antimeridiano e pomeridiano.

3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al c.1, si individuano i seguenti fattori di rischio:

a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con agenti chimici, radianti, biologici, etc di natura tossica e/o nociva quali catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico e/o notturna;

c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori su fogne, canali, pozzi, gallerie ed in genere a contatto diretto con materiali altamente insalubri dal punto di vista igienico-sanitario;

d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, a lavori in centrali termiche, impianti elettrici;

e) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi ed attrezzature meccaniche e/o elettriche, dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi, modalità e sostanze impiegate, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente, dall'attività di taglio alberi e/o arbusti e dall'impiego di antiparassitari;

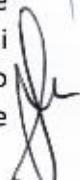
4. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al c.1, si individuano i seguenti fattori implicanti maneggio di valori:

a) Prestazione di lavoro che comportano necessariamente, in via continuativa, per l'espletamento delle funzioni di competenza, il maneggio di valori di cassa e altri titoli equivalenti con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti. Tali prestazioni richiedono, formalmente, la nomina in qualità di agente contabile secondo le modalità stabilite dal vigente regolamento di contabilità dell'Unione.

5. L'indennità unica per condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività lavorative prima elencate ai precedenti commi 2,3,4, dunque non spetta per le giornate di assenza, a prescindere dalla causa, e viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile del settore in cui il dipendente è incardinato con il quale, motivatamente, si certifica ed attesta la sussistenza in capo al dipendente beneficiario dei requisiti richiesti.

Responsabile  
Dir. Aff.

Fulani



6. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è calcolata in base ad un processo di pesatura che tiene conto della incidenza di ciascuna delle causali nelle attività del dipendente, del settore di attività e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'Ente. In particolare, data la modesta dimensione dell'ente (popolazione media dei comuni aderenti inferiore ai 3 mila abitanti), le parti stabiliscono che l'indennità deve essere compresa tra € 1,00 e € 1,20 ed in particolare secondo la seguente graduazione:

GRADO DI INCIDENZA DEL RISCHIO/CARATTERISTICHE ENTE		
Rischio Basso	Rischio Medio	Rischio alto
Nessuna indennità	€1,00 giornaliero	€ 1,20 giornaliero

GRADO DI INCIDENZA DEL DISAGIO/CARATTERISTICHE ENTE		
Disagio Basso	Disagio Medio	Disagio alto
Nessuna indennità	€1,00 giornaliero	€ 1,20 giornaliero

GRADO DI INCIDENZA MANEGGIO VALORI		
Valori medi mensili fino ad € 1.000,00	Valori medi mensili da € 1.001 fino ad € 3.200,00	Valori medi mensili da € 3.201 ed oltre
€1,00 giornaliero	€1,40 giornaliero	€ 1,50 giornaliero

7. Le parti specificano che l'indennità condizioni di lavoro connessa al maneggio dei valori è corrisposta semestralmente in base alle giornate di effettiva presenza rilevata dal sistema di rilevazione attivo presso l'ente. I dati relativi ai valori medi mensili sono desunti dal conto giudiziale provvisorio presentato dagli agenti contabili per la 1<sup>a</sup> semestralità e da quello definitivo per il saldo relativo all'anno (2<sup>a</sup> semestralità), dividendo il totale generale delle riscossioni per dodici mensilità. L'indennità è corrisposta entro il mese di Luglio (acconto) e Gennaio di ciascun anno, a saldo dell'anno precedente.
8. La situazione di rischio alto, anche in relazione al periodo di esposizione, deve essere asseverata dal RSPP del Unione; quella di disagio alto dal Segretario.
9. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari dell'indennità condizioni di lavoro connessa al rischio e/o al disagio, il Responsabile del Settore, se del caso con la prescritta asseverazione che precede, procederà alla quantificazione del relativo ammontare e potrà disporre che l'Ufficio competente in materia di trattamento economico proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile, unitamente allo stipendio del mese di riferimento, anche in acconto e salvo conguaglio in base alle giornate di effettiva esposizione a rischio o disagio, opportunamente certificata dal competente Responsabile del settore.
10. E' esclusa la corresponsione dell'indennità connessa al rischio e/o al disagio correlata al possesso di un determinato profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale; pertanto l'individuazione dei soggetti beneficiari andrà fatta con riferimento alle effettive prestazioni rese dal singolo lavoratore che non caratterizzano in modo tipico il profilo professionale di appartenenza, dato che per quest'ultimo sono già state valutate nel trattamento stipendiale previsto.
11. Per l'anno 2019 le risorse complessivamente destinate all'indennità condizioni di lavoro sono individuate nel riquadro che segue.

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità condizioni di lavoro	2019	0,00	0,00	0,00

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Art.8**  
**Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità**  
**di cui all'art. 70-quinquies comma 1**

1. Le parti concordano di stabilire che, ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui all'art.70quinquies, comma 1, del CCNL del 21.5.2018 al personale non incaricato di posizione organizzativa, l'esercizio di particolari responsabilità da parte dei dipendenti sia connesso al conferimento di incarichi e compiti specifici nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente.
2. L'ammontare del compenso annuale individuale deve essere contenuto nei limiti contrattuali vigenti nel tempo e può essere riconosciuto sulla base dei seguenti gruppi di criteri che dovranno applicarsi per individuare i destinatari nonché per graduare il valore del compenso da attribuire comunque secondo ragionevolezza, correttezza e buona fede:
  - Gruppo A: Titolarità di ufficio secondo l'organizzazione dell'ente e connessa responsabilità di procedimento;
  - Gruppo B: Complessità particolare delle competenze attribuite e/o specializzazione richiesta dai compiti, funzioni o incarichi affidati con correlata responsabilità, di rilevanza anche esterna, ovvero responsabilità di procedimento ai sensi della Legge n° 241/90 e s.m.i.

Le parti stabiliscono che, in rapporto alla modesta dimensione dell'ente (popolazione inferiore ai 3 mila abitanti), i compensi di cui al presente articolo non potranno superare, in ogni caso, il limite massimo di € 1.000,00 per i dipendenti di Cat. B; € 1.800,00 per i dipendenti di Cat. C ed € 2.500,00 per i dipendenti di Cat. D e che, complessivamente, dovranno comunque essere contenuti all'interno del limite stabilito dal presente CCI. A tal fine, determinato l'importo complessivo destinato annualmente per la predetta finalità, la Conferenza dei responsabili di settore, coordinata dal Segretario comunale, provvede alla ripartizione delle somme tra i vari settori sulla base delle unità potenzialmente interessate.

3. I compensi predetti sono riconosciuti al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile del settore in cui il dipendente è incardinato con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione del medesimo ad incarichi e compiti specifici, come prima individuati e se ne stabilisce la graduazione e pesatura in base alle schede "A" e "B", che si approvano e si uniscono al presente CCI per farne parte integrante e sostanziale. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari, il Responsabile del settore quantifica, in base alla scheda predetta, il relativo ammontare e potrà disporre che l'Ufficio del Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento. Si stabilisce che all'inizio di ciascun anno il Responsabile del settore, con la determinazione di impegno della spesa per l'anno di riferimento, verifica la permanenza delle condizioni che hanno dato titolo all'attribuzione del compenso. Allo stesso modo può confermare la graduazione e pesatura già effettuata in precedenza mediante rinvio al provvedimento già approvato.
4. L'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella prevista dall'art.56sexies del CCNL del 21.5.2018 (Indennità di funzione polizia locale) e potrà essere riconosciuta esclusivamente con riferimento ad incarichi formalmente attribuiti che risultino coerenti con la normativa del vigente CCNL e con i criteri stabiliti dal presente contratto collettivo integrativo.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

6. L'indennità sarà oggetto di revoca qualora il dipendente interessato venisse chiamato a svolgere una attività lavorativa non comportante conferimento di incarichi specifici e di responsabilità. L'indennità è correlata all'effettivo esercizio delle responsabilità corrispondenti e pertanto sarà sospesa per assenze continuative, diverse dalle ferie, superiori ad un mese.
7. Per l'anno 2019 le quote destinate alla remunerazione dei compensi per specifiche responsabilità è così stabilita:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità specifiche responsabilità Art.70quinquies,comma 1	2019	2.500,00	2.500,00	0,00

#### **Art. 9**

#### **Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 2**

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.70 quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità che, in rapporto alla modesta dimensione dell'ente (popolazione inferiore ai 3 mila abitanti), è determinata nella misura massima di € 300,00 annui lordi. La presente indennità non è compatibile con quella prevista al precedente articolo 9. Nel caso in cui sussista la contemporanea presenza in capo allo stesso dipendente delle diverse responsabilità previste dall'art.70quinquies, commi 1 e 2, allo stesso è riconosciuta quella di valore economico più elevato. Le operazioni di pesatura e graduazione dovranno, in tal caso, tenere conto della sussistenza concomitante delle diverse fattispecie di specifiche responsabilità.
2. L'indennità è riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile di settore in cui il dipendente è incardinato con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione ai compiti e responsabilità richiamate dallo stesso articolo. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e di quantificazione del relativo ammontare, il predetto Responsabile potrà disporre che l'Ufficio Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento
3. Nella individuazione dei destinatari nonché nella graduazione del valore del compenso il Responsabile dovrà attenersi a criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede evitando di cumulare più compensi a favore dello stesso lavoratore se non in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale i compensi stessi sono corrisposti.
4. L'indennità sarà oggetto di revoca qualora il dipendente interessato venisse chiamato a svolgere una attività lavorativa non comportante conferimento di incarichi specifici e di responsabilità. L'indennità è correlata all'effettivo esercizio delle responsabilità corrispondenti e pertanto sarà sospesa per assenze continuative, diverse dalle ferie, superiori ad un mese.
5. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.
6. L'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella prevista dall'art.56sexies del CCNL del 21.5.2018 (Indennità di funzione polizia locale) e potrà essere riconosciuta esclusivamente con riferimento ad incarichi formalmente attribuiti che

Pensola  
Pensola  
Pensola

Pensola

risultino coerenti con la normativa del vigente CCNL e con i criteri stabiliti dal presente contratto decentrato integrativo.

7. Per l'anno 2019 le quote destinate alla remunerazione dei compensi per specifiche responsabilità è così stabilita:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità specifiche responsabilità Art.70quinquies,comma 2	2019	300,00	300.00	0,00

#### Art. 10

#### Criteria e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di turno e reperibilità di cui all'art.22 e 23 del CCNL del 14.9.2000

1. Le parti danno atto che, in relazione alle modalità di organizzazione degli uffici e servizi ed alle condizioni stabilite dalle vigenti norme contrattuali, l'ente può prevedere l'attivazione di servizi in turnazione da remunerare con le risorse di cui all'art.67 del CCNL del 21.5.2018 e secondo la disciplina già prevista dall'art.23 del CCNL predetto, o vigente nel tempo, al quale si fa rinvio.
2. Si dà atto inoltre che, per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità da remunerare con le stesse risorse e secondo la disciplina contenuta nell'art.24 del CCNL del 21.5.2018, al quale si fa rinvio.
3. Le parti precisano che, ai fini della corresponsione delle relative indennità agli addetti, è necessario che, preliminarmente, la Giunta manifesti, con propria deliberazione da adottare annualmente, la volontà di procedere con la attivazione/conferma dell'organizzazione di alcuni servizi in turnazione e/o reperibilità, disciplinandone le relative modalità organizzative;
4. Le indennità predette sono riconosciute al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile di settore, successivo alla deliberazione di cui al precedente comma, con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione a turni giornalieri di lavoro e/o reperibilità del personale interessato. Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e di quantificazione del relativo ammontare, il Responsabile del settore potrà disporre che l'Ufficio Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile posticipata, unitamente allo stipendio del mese di riferimento.
5. Per l'anno 2019 le parti danno atto che l'attuale articolazione degli orari di lavoro, unita alla carenza di personale nei possibili settori di intervento interessati, non consente la previsione dell'attivazione del servizio di turno e/o reperibilità:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Indennità di turno/reperibilità	2019	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## TIT. IV – TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI PER LEGGE

### Art.11

#### **Criteria generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

1. Nell'ambito dell'Unione, assumono rilievo i seguenti istituti:
  - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;Per analogia sono considerati nel presente articolo anche i seguenti istituti:
  - I compensi ISTAT previsti dall'art.70ter del CCNL del 21.5.2018;
  - Gli incentivi per i messi notificatori ai sensi dell'art.54 del CCNL del 14.9.2000;
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

### Art. 12

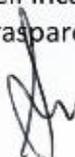
#### **Criteria e modalità per la ripartizione dell'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art.113,c.2, del D.Lgs n.50/2016 e smi**

1. Le parti danno atto l'Unione, con deliberazione della G.C. n.20 del 17 Giugno 2008, ha approvato il regolamento relativo alla quantificazione, ripartizione e liquidazione del nuovo incentivo per funzioni tecniche previsto dall'art.113,c.2,del D.Lgs n°50/2016 e s.m.i. Le parti danno atto altresì che tale regolamento è già stato oggetto di contrattazione in occasione della stipula dei precedenti CCDI e che con il presente CCI se ne conferma la validità e coerenza rispetto ai contenuti di legge fatte salve eventuali nuove modifiche.
4. Per l'anno 2019 la quota destinata alla remunerazione dell'incentivo per funzioni tecniche è presuntivamente quantificata sulla base dei dati storici ed è stabilita nel prospetto che segue:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Incentivo funzioni tecniche	2019	€ 30.000,00	€ 0,00	€ 30.000,00

### Art. 12bis Compensi ISTAT

1. Le parti prendono atto che sono inserite all'interno del CCI le previsioni per l'erogazione dei compensi ISTAT, o di altri enti finanziatori, destinati al personale dipendente per prestazioni relative a indagini statistiche periodiche e/o censimenti permanenti, rese al di fuori del normale orario di lavoro.
2. Relativamente alle modalità di erogazione dei predetti compensi si dà atto che gli stessi, comprensivi di oneri riflessi ed IRAP, trovano copertura esclusivamente nella quota parte di contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto al Comune e, come accade di norma, saranno corrisposti sulla base delle indicazioni dello stesso ente finanziatore ed, in mancanza, secondo i criteri che stabilirà di volta in volta il Responsabile del settore competente all'atto del conferimento dell'incarico formale ai dipendenti interessati, da adottare comunque nel rispetto dei principi di trasparenza, rotazione, non discriminazione e di proporzionalità, da determinare



– in quest'ultimo caso - in base all'apporto individuale al risultato finale fornito da ciascun dipendente interessato alla ripartizione del compenso.

3. Le parti precisano, altresì, che i compensi oggetto del presente articolo sono cumulabili con i compensi afferenti la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato spettanti al personale appartenente alla categoria "D" incaricato di posizioni organizzative.
4. Per l'anno 2019 la quota destinata alla remunerazione dei compensi ISTAT è presuntivamente quantificata sulla base dei dati storici ed è stabilita nel prospetto che segue:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Compenso ISTAT o similari	2019	0,00	0,00	0,00

#### Art. 12ter

#### Criteri per incentivi e produttività messi notificatori

1. Con il presente contratto integrativo decentrato si precisa la disciplina prevista dall'art.54 del CCNL del 14.9.2000, stabilendo in particolare che una quota dei rimborsi corrisposti all'Unione per la notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria e di altri enti, sia corrisposta a titolo di incentivo di produttività al personale adibito alle funzioni di messo notificatore. La quota è fissata nel 60% dei rimborsi, compresi in ogni caso gli oneri riflessi e l'IRAP, per l'attività prestata esclusivamente al di fuori dell'orario di lavoro e nessun compenso è dovuto per l'attività prestata durante il normale orario di servizio.
1. La quota spettante è corrisposta con cadenza annuale previa verifica delle somme incassate dall'Unione, ed è ripartita tra il personale interessato in base al numero degli atti complessivamente notificati nell'anno, compresi anche gli atti diversi da quelli dell'amministrazione finanziaria.
2. Per l'anno 2019 la quota destinata alla remunerazione dei compensi previsti dal presente articolo è presuntivamente quantificata sulla base dei dati storici ed è stabilita nel prospetto che segue:

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE	
			STABILI	VARIABILI
Compenso messi notificatori	2019	0,00	0,00	0,00

## TIT. V – ALTRE MATERIE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

### Art.13

#### **Criteria generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;**

1. Le parti danno atto che l'ente non ha mai stanziato in passato risorse per finalità di natura assistenziale e sociale a beneficio del personale dipendente e pertanto non è possibile l'attivazione degli istituti previsti dall'art.72 del CCNL del 21.5.2018.

### Art. 14

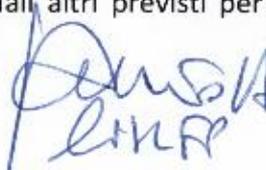
#### **Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 ed elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile**

1. Le parti danno atto che l'istituto della reperibilità non è attivo presso l'ente. Qualora si realizzino le condizioni per la sua attivazione, si ritiene comunque valido e sufficiente il limite di n.6 (sei) volte al mese per la messa in reperibilità di un dipendente previsto dal CCNL vigente.
2. Per le stesse ragioni, le parti danno atto che l'importo dell'indennità di reperibilità, eventualmente applicabile a livello di ente, rimane confermato nell'importo stabilito dall'art.24,c.1, del CCNL del 21.5.2018.

### Art.15

#### **Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;**

1. Le parti prendono atto che la norma oggetto del presente articolo le impegna a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi aggiuntivi previsti dal contratto per i dipendenti titolari di posizione organizzativa. La norma è finalizzata infatti a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti titolari di P.O., mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e retribuzione di risultato;
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo, per l'Unione, i seguenti istituti:
  - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
  - b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
3. Le parti approvano il seguente sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:



Importo annuale incentivi spettanti	Misura di riduzione della retribuzione di risultato
Somma incentivi liquidati inferiore al 35% del trattamento economico complessivo annuo lordo	Nessuna riduzione
Somma incentivi liquidati dal 36% al 40% del trattamento economico complessivo annuo lordo	Riduzione del 5%
Somma incentivi liquidati dal 41% al 45% del trattamento economico complessivo annuo lordo	Riduzione del 10%
Somma incentivi liquidati dal 46% al 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo	Riduzione del 15%

#### **Art.16**

**Elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese**

1. Le parti danno atto che l'istituto della turnazione non è attivo presso l'ente. Qualora si realizzino le condizioni per la sua attivazione, si ritiene comunque valido e sufficiente l'arco temporale di n.1 mese preso in considerazione dal CCNL vigente per l'equilibrata distribuzione dei turni.

#### **Art.17**

**Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
  - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno le ore di lavoro retribuito previste dagli accordi nazionali per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
  - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
  - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
  - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

**Art.18**  
**Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale**  
**ai sensi dell'art. 53, comma 2**

1. Le parti ritengono valido e sufficiente, in relazione alla dotazione dell'ente, il limite contrattuale del 25% del numero dei rapporti a tempo parziale attivabili rispetto alla dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

**Art.19**  
**Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore,**  
**ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000**

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 18 ore.

**Art.20**  
**Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di**  
**conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è previsto nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile disciplinato dall'art.27 del CCNL del 21.5.2018. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (Ad es. servizi in turno, ecc.).
2. Per le finalità che precedono, le parti ritengono adeguata e compatibile con le esigenze di servizio, una flessibilità che preveda un'entrata anticipata non superiore a n.30 minuti e posticipata non superiore a n.60 minuti rispetto a quella ordinaria, con corrispondenza oraria anche in uscita, comprese quelle intermedie nelle giornate di rientro settimanale. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle fasce orarie centrali di apertura al pubblico, antimeridiane e/o pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
3. Entro i limiti prima definiti, l'Unione provvede a disciplinare l'istituto della flessibilità nell'ambito del regolamento sull'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art.22 del CCNL del 21.5.2018.
4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, ed in primis quelli previsti dall'art.27, c.4 del CCNL del 21.5.2018, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, anche ulteriori rispetto a quelle ordinariamente adottate.

#### **Art. 21**

### **Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2**

1. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno che, di norma, non possono superare le 13 settimane. A tal proposito le parti ritengono che non sussistano presso l'ente situazioni particolari tali da prevedere una elevazione di detto periodo che, nella misura di 13 settimane stabilite contrattualmente, appare ampiamente sufficiente rispetto alle esigenze dell'ente.

#### **Art. 22**

### **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, c.2**

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
  - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
  - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

#### **Art. 23**

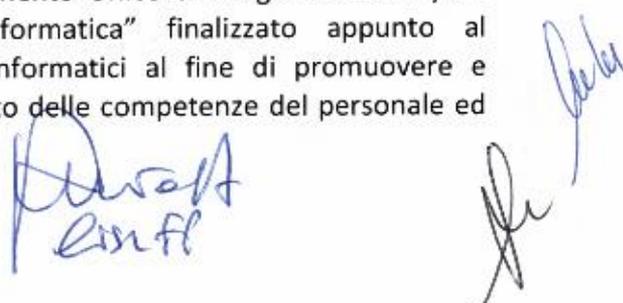
### **Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;**

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è fissato in n.180 ore. Le parti ritengono che non sussistano presso l'ente situazioni particolari tali da prevedere una elevazione di detto limite che, nella misura stabilita contrattualmente, appare ampiamente sufficiente rispetto alle esigenze dell'ente.

#### **Art. 24**

### **Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;**

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 è in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Si dà atto in proposito che l'ente, ormai da diversi anni, ha previsto nell'ambito della programmazione strategica ed operativa del DUP (Documento Unico di Programmazione) un apposito obiettivo denominato "Modernizzazione informatica" finalizzato appunto al miglioramento costante delle tecnologie e strumenti informatici al fine di promuovere e consolidare un approccio al lavoro rivolto all'accrescimento delle competenze del personale ed al miglioramento dei servizi dell'ente e per i cittadini.



#### **Art. 25**

**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**

1. Le parti danno atto reciprocamente che, come previsto dall'art.11bis del D.L. 14.12.2018 n.135 (Decreto semplificazioni) convertito, con modificazioni, in Legge 11.2.2019 n.12, per gli Enti privi di posizioni dirigenziali, come appunto questa Unione, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del CCNL - funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti, rendendo pertanto ininfluente l'esigenza prevista dal presente articolo che rimetteva alla contrattazione decentrata la possibilità di incrementare il fondo per le P.O. con riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 del CCNL del 21.5.2018.

#### **Art. 26**

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

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Unione.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale deve essere commisurata al punteggio ottenuto in sede di valutazione annuale dal titolare di P.O. con la previsione di almeno n.4 fasce di punteggio (di almeno 10 punti ciascuna), e correlata retribuzione, di cui una, corrispondente ad una valutazione inferiore alla sufficienza (<60/100 punti) che non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Per la vigenza del presente contratto è prevista una maggiorazione dell'indennità di risultato per la effettiva attribuzione di funzioni e responsabilità all'interno dell'Ufficio di Piano della Programmazione Territoriale da stabilirsi in una misura non inferiore allo 0,5 % degli importi appaltati a base d'asta.

#### **Art. 27**

**Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.**

1. Le parti danno atto che la disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del CCNL del 21.5.2018 demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.
2. Le parti ritengono in proposito che i richiami previsti dalla legge(art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001) e dal CCNL del 21.5.2018(Art.27,c.4) siano sufficientemente esaustivi per cui agli stessi si fa espresso rinvio.

## TIT. VI – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

### Art. 28

#### Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Si riassume come di seguito l'impiego delle risorse stabili e variabili per l'anno di riferimento:

ISTITUTO CCNL	2019	STABILI	VARIABILI
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	563,40	563,40	0,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	6.053,97	6.053,97	0,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI - DI SVILUPPO(Art.16 CCNL 21.5.2018)	1.625,00	1.625,00	0,00
INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART.70quinquies,c.1 CCNL 21.5.2018)	2.500,00	2.500,00	0,00
INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART.70quinquies,c.2 CCNL 21.5.2018)	300,00	300,00	0,00
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO(Art.70bis CCNL 21.5.2018)	0,00	0,00	0,00
INDENNITÀ TURNAZIONE/REPERIBILITÀ(Art.23,24 CCNL 21.5.2018)	0,00	0,00	0,00
PREMI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA(Art.68,c.2,lett.A) CCNL 21.5.2018)	0,00	0,00	0,00
PREMI PERFORMANCE INDIVIDUALE(Art.68,c.2,lett.B) CCNL 21.5.2018)	11.300,00	4.245,92	7.054,08
MAGGIORAZIONE PREMIO PERFORMANCE INDIVIDUALE(Art.69 CCNL 21.5.2018)	0,00	0,00	0,00
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	30.000,00	0,00	30.000,00
COMPENSI ISTAT (ART.70ter CCNL 21.5.2018)	0,00	0,00	0,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 24.9.2000)	0,00	0,00	0,00
RISORSE NON CONTRATTATE	337,26	0,00	337,26
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>52.679,63</b>	<b>15.288,29</b>	<b>37.391,34</b>

2. Le parti stabiliscono che le eventuali economie accertate a consuntivo sulla dotazione dei singoli sub-fondi siano destinate all'incremento del premio per la performance individuale ed in subordine al finanziamento degli altri fondi previsto dalla legge (straordinario, posizioni organizzative e risultato).

3. In considerazione del consistente divario che permane tra risorse stabili e rispettivo utilizzo ed al fine di evitare interruzioni nella erogazione delle indennità e compensi ormai consolidati disciplinati dagli artt.7,8,9,9bis e art.11 del presente CCI, le parti confermano espressamente che la ripartizione del Fondo 2019 è da ritenere valida anche per l'inizio dell'anno successivo e fino alla stipula del nuovo CCI. Tali indennità infatti dovrebbero essere sospese in quanto non tutte sono, espressamente e specificatamente, disciplinate dal CCNL vigente. Le parti autorizzano espressamente la continuità nell'erogazione per il primo semestre 2020, anche in assenza del CCI economico 2020, in quanto trattasi comunque di indennità che sono finanziate interamente da economie di risorse stabili, come rilevasi dal prospetto che precede.

4. Le parti confermano in ogni caso che la vigenza, oltre l'anno, della ripartizione e dell'utilizzo dei fondi 2019 è comunque subordinata alla verifica preliminare, all'inizio di ogni anno, o in corso d'anno in seguito al verificarsi di eventi e circostanze escludenti, della sussistenza delle condizioni previste dal CCI per l'erogazione delle indennità previste (condizioni di lavoro, specifiche responsabilità etc) e nel rispetto del limite stabilito per ogni singolo sub-fondo dal presente CCI.

*Federico*

*Julien*

**Art. 29**

**Disposizioni finali e transitorie**

1. Il presente contratto collettivo integrativo entra in vigore in data odierna. Ai sensi dell'art.8,c.7, del CCNL del 21.5.2018 le parti, decorso almeno un anno, procederanno a verifica della sua attuazione che, in ogni caso, dovrà essere fatta in occasione della rinegoziazione del CCI, o di sue modifiche parziali, come anche in sede di negoziazione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse finalità di utilizzo previste.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data del 1 Gennaio dell'anno di sottoscrizione, salvo decorrenze economiche specifiche stabilite per le indennità disciplinate agli artt.8 e 10 che, essendo non riconducibili ad istituti già disciplinati da CCDI precedenti, e sostanzialmente di nuova istituzione in base CCNL del 21.5.2018, hanno decorrenza dal giorno della stipulazione definitiva del presente contratto collettivo integrativo.
3. Per quanto non previsto si fa espresso rinvio al CCNL del 21.5.2018 ed alle vigenti norme di legge in materia.

*Parvelli  
LILFP*

*Luber  
R*