



# Comune di Ferrazzano

-Provincia di Campobasso-

P.zza Spensieri 19, 86010 - tel. 0874.438926 , fax 0874.112722 - p.i. 00170690705  
e.mail: comune.ferrazzano@legalmail.it

L'anno duemiladiciannove il giorno diciassette del mese di luglio presso la sede municipale in Piazza Spensieri

premessi che:

- con nota prot. n. 4698 del 10/07/2019 sono state convocate le OO.SS. CGIL, CISL, UIL Di.C.C.A.P.e la R.S.U. per la contrattazione decentrata in data odierna;
- con delibera n. 43 17/07/2019 la Giunta comunale ha provveduto alla nomina della delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 7 e 8 del CCNT. 21/05/2019 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004;
- con delibera n. 45 nella stessa data la Giunta comunale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive con le quali sono stati fissati gli obiettivi strategici da perseguire mediante la contrattazione decentrata;
- con determina del responsabile del servizio n. 133 del 17/07/2019 veniva determinato il fondo per l'anno 2019;
- Che con delibera n. 44 del 17/07/2019 la Giunta comunale ha approvato il piano della performance per l'anno 2019 nel quale sono stati fissati gli obiettivi che l'amministrazione intende raggiungere.

Tanto premesso,

alla contrattazione convocata per la data odierna alle ore 9,30 sono presenti la delegazione di parte pubblica così come designata dalla giunta comunale:

il Segretario comunale Maria Stella Zappitelli

il Responsabile dell'area finanziaria - amministrativa Gabriella Magliano

sono presenti i rappresentanti delle OO. SS.- maggiormente rappresentative a livello nazionale e precisamente:

CSA regionale ASSENTE

Rosati Carlo CISL F.P.

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

R.S.U. ASSENTE

Le parti prendono atto: dell'ipotesi della CCD 2019/2021 e della quantificazione del fondo come da determina n. 133..... del 17/07/2019;

si da atto che quota parte di fondo va accantonata per l'importo destinato alle PEO quantificato in €. 15.939,01 a tutto il 2018, e dell'importo destinato alla indennità di comparto quantificato in €. 3.240,00 per cui resta la somma di €. 11.493,03 da destinare alla produttività, dovrà essere destinata al finanziamento degli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire come da piano delle performance ed al finanziamento delle particolari responsabilità;

Si prende atto degli obiettivi che l'amministrazione comunale intende realizzare per ciascuna area di appartenenza del personale previsti nel piano della performance 2019 e concordati in questa contrattazione come di seguito specificato :

CISL FP

# OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

(il valore della performance individuale è pari a 70)

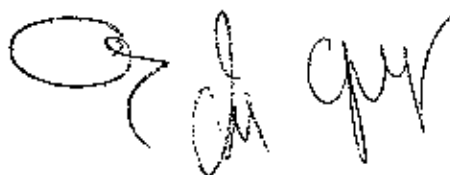
## AREA AMMINISTRATIVA

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio (art. 5 del presente piano)

descrizione	2016	2017	2018
Popolazione totale (31/12)	3309	3316	3382
Residenti stranieri (31/12)	63	72	78
Carte di identità rilasciate (inclusi i rinnovi)	371	368	529
Variazioni anagrafiche	291	465	440
Eventi registrati nel registro di stato civile elettori	324	120	96
	3107	3117	3118

### OBIETTIVO STRATEGICO: Agenda digitale

Obiettivo operativo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	indicatore
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021 report semestrali
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT sul sito della trasparenza di tutti gli atti di propria competenza
Gestione sito web con particolare riferimento alla sezione "Amministrazione trasparente"	x	x	x	Inserimento dati per il tramite di Alicomunimolisani, per il costante aggiornamento del sito ufficiale del Comune
Collaborazione con l'ufficio anagrafe e stato civile	x	x	x	Nell'ambito dell'arca il personale assegnato collabora con il servizio anagrafe e stato civile per la stampa delle certificazioni.



### AREA FINANZIARIA – TRIBUTI- ECONOMATO

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio -servizio finanziario (art. 5 del presente piano)

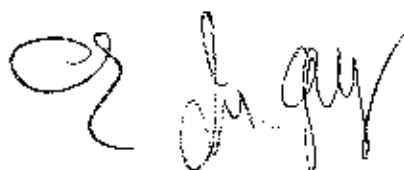
descrizione	2016	2017	2018
Numero delibere esaminate	106	80	114
Numero determine predisposte	173	30	48
Numero reversali	1.223	991	1116
Numero mandati	1.089	946	1085
Numero fatture registrate	799	636	617
Numero rendiconti agenti contabili	3	3	3
Numero sedute con il Revisore dei conti	7	7	7

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio -servizio tributi (art. 5 del presente piano)

descrizione	2016	2017	2018
Numero bollettini IMU o F/24	/		/
Elaborazione dati accertamenti già emessi IMU	/	873	221
Elaborazione dati accertamenti già emessi TASI	/	466	94
Elaborazione dati accertamenti già emessi TARI	/	687	358
Numero istruttorie rimborsi	/	12	/
Elaborazione dati accertamenti già emessi Acqua		152	362

**OBIETTIVO STRATEGICO servizio finanziario: armonizzazione dei sistemi contabili conto consolidato**

Obiettivo operativo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	indicatore
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 report semestrali come richiesti dal piano
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT per la pubblicazione sul sito di tutti gli atti di propria competenza.
Conto consolidato	x			aggiornamento del patrimonio comunale finalizzato alla redazione del conto consolidato attuazione contabilità economico patrimoniale



**OBIETTIVO STRATEGICO SERVIZIO TRIBUTI: Recupero dei tributi attraverso la lotta all'evasione**

Obiettivo operativo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	indicatore
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021 report semestrali
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCI	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCI mediante pubblicazione sul sito del Comune di tutti gli atti di propria competenza .
Controlli ICI-IMU-TASI-TARI – ACQUA – TOSAP 2016-2017-2018	x			Recupero delle somme complessive conteggiate come importi degli avvisi emessi; completare gli accertamenti dei tributi comunali con priorità per quelli vicini alla prescrizione
Recupero coattivo dei tributi 2016-2018 con notifiche in tempo utile tramite personale comunale e redazione ruoli per Agenzia delle Entrate Riscossioni	x			L'Amministrazione comunale intende utilizzare le economie derivanti dalla razionalizzazione della spesa, nella misura di legge, per la notifica degli atti di accertamento tramite personale comunale idoneo e fino a completamento della procedura per il recupero (ruolo ex Equitalia)

## AREA TECNICO MANUTENTIVA

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio -servizio finanziario (art. 5 del presente piano)

descrizione	2016	2017	2018
Numero ore apertura al pubblico	36	30	30
Numero appalti eseguiti	8	5	4
Numero affidamenti in economia	30	35	40
Numero determine predisposte	109	111	156
Numero interventi manutenzione ordinaria e straordinaria	40	35	50
Numero C.I.G. richiesti	40	120	130
Numero richieste regolarità contributiva allo sportello telematico dell'INPS( DURC inarcassa ecc.)	110	128	135

## OBBIETTIVO STRATEGICO: DIGITALIZZAZIONE PRATICHE EDILIZIE GESTIONE SERVIZI CIMITERIALI

Obiettivo operativo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	indicatore
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021 report semestrali secondo le indicazioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PIPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PIPCT e pubblicazione sul sito del Comune degli atti di propria competenza
Gestione diretta del servizio di illuminazione votiva	x			Completamento banca dati lampade votive ed emissione ruolo .
Digitalizzazione pratiche edilizie	x	x		Digitalizzazione di concessioni edilizie, permessi di costruire, attività edilizia (DIA - CILA - SCIA ecc.)periodo 2010-2014
Rilievi consumi idrici - controllo contatori, prelievi abusivi ecc.				Georeferenziazione, rilevazione fotografica dei contatori formazione per l'utilizzo del sistema SIMCA per la telelettura e telecontrollo delle reti idriche. Spargimento sale stagione invernale

**SERVIZIO DI VIGILANZA**

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio -servizio finanziario (art. 5 del presente piano)

descrizione	2016	2017	2018
Numero pratiche di commercio istruite	32	50	
Numero atti pubblicati	95	118	
Numero ordinanze in materia di viabilità	23	21	

**OBIETTIVO STRATEGICO: ALBO ON LINE -**

Obiettivo operativo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	indicatore
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021 report semestrale
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT con pubblicazione sul sito del Comune degli atti di competenza.
Gestione albo on line	x	x	x	pubblicazione di atti e provvedimenti sull'albo pretorio on line
redazione e gestione ordinanze in materia di viabilità- gestione automezzi comunali	x	x	x	ordinanze, mappatura dei mezzi con relative scadenze riguardo agli adempimenti obbligatori quali polizze, bolli ecc.controllo delle schede di utilizzo dei mezzi
Collaborazione con ufficio tributi e notifiche relativi atti	x			Collaborazione con l'Ufficio tributi per accertamenti anni 2016-2017 tasi tari imu e acqua, notifiche relativi atti ai contribuenti residenti nel territorio comunale.

La somma disponibile (sia stabile che variabile) del fondo viene così utilizzata:

- indennità di rischio per categorie B € 700 da erogare in relazione alle presenze in servizio per n. 2 unità lavorative;
- indennità di maneggio valori quantificata in presunti € 600,00 per n. 2 unità ;
- Specifiche responsabilità € 300,00 cadauno (art. 70 quinquies comma 2 CCNT. 21/05/2018 (per ufficio anagrafe e tributi);
- Art. 70 quinquies comma 1 del CCNT 21/05/2018 – indennità di specifiche responsabilità:
- (per servizi demografici uffici tributi ) € 4.200,00.
- per SUAP € 2.400,00

L'importo del fondo per lavoro straordinario è di € 3.255,36;

obiettivi performance :

- A) obiettivo: il rilievo dei consumi idrici a tappeto su tutto il territorio comunale inteso anche alla verifica dei contatori (n.matricola, sigilli, funzionamento ecc.) ed eventuali allacci abusivi, attività di manutenzione straordinaria anche fuori dall'orario di lavoro, controllo dei servizi cimiteriali rilevazione delle manomissioni e lettura dei consumi e georeferenziazione e rilevazione fotografica dei contatori dell'acqua nelle zone rurali.
  - Unità lavorative impegnate n. 2 (categoria B) valore del progetto € 3.000,00;
- B) obiettivo: la collaborazione con l'ufficio anagrafe e servizio elettorale compatibilmente con le mansioni esigibili in relazione alla proprie capacità in quanto equivalenti, caricamento dati per aggiornamento sito della trasparenza collaborazione per la trasmissione e cura della conservazione digitale dei documenti ( protocollo ecc.) .  
Unità lavorative impegnate n. 1 (categoria B) valore dell'obiettivo € 1.500,00;
- C) obiettivo : pronta reperibilità nella gestione del cimitero comunale valore € 1.500,00 in orario antimeridiano e pomeridiano.;
- D) obiettivo: accertamento tributi comunali € 1.200,00;
- E) obiettivo: collaborazione con l'ufficio tributi per attività di accertamento € 1.200,00;
- F) obiettivo: Attivazione del servizio in gestione diretta ed emissione della bollettazione annuale lampade votive e digitalizzazione pratiche edilizie periodo 2009/2005 valore € 2.400,00.
- G) obiettivo: notifiche di tutti gli accertamenti dei tributi comunali riferiti a n. 3 esercizi finanziari (2016-2017-2018) detto obiettivo verrà finanziato mediante risorse di razionalizzazione della spesa nella misura in cui sarà quantificata;

Considerato che con delibera della Giunta comunale n. 46 del 17/07/2019 l'Ente si è dotato di un piano di razionalizzazione della spesa le parti concordano di far transitare nel fondo il 50% delle economie conseguite.

Le parti convengono che tutte le economie derivanti dalla mancata destinazione delle risorse disponibili per l'anno 2019 confluiranno nella parte variabile non soggetta a limite quali economie degli anni precedenti nell'anno 2020.


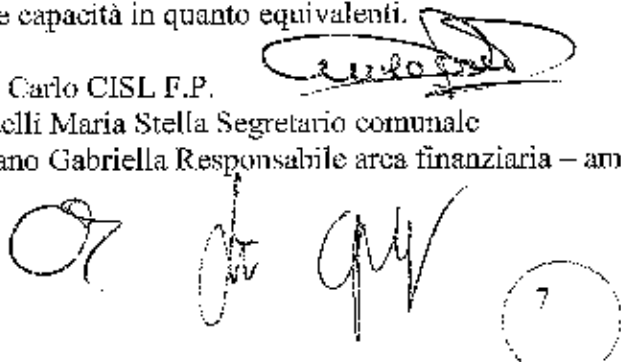
La delegazione inoltre conviene che per l'attribuzione delle indennità per le specifiche responsabilità sarà parametrata secondo i criteri allegati al presente contratto.

Le parti richiamano le disposizioni di cui all'art. 3 comma 2 del C.C.N.L. 31/03/1999 relativamente alla circostanza che ciascun dipendente può essere adibito alle mansioni esigibili in relazione alle proprie capacità in quanto equivalenti.

Rosati Carlo CISL F.P.

Zappitelli Maria Stella Segretario comunale

Magliano Gabriella Responsabile area finanziaria – amministrativa



# COMUNE DI FERRAZZANO

(Provincia di CAMPOBASSO)

## **IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019/2021**

### **Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);

b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

e) il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta n. 43 del 19/5/2003 e successive modifiche ed integrazioni per ultimo adottate con deliberazione della Giunta municipale n.63 del 19/12/2018 e n.12 del 20/2/2019;

f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n.85 del 16/12/2013;

g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 nelle parti ancora vigenti.

### **Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

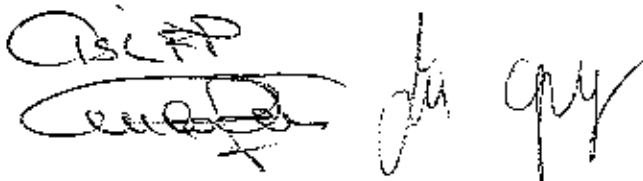
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di FERRAZZANO a tempo indeterminato ed a tempo determinato, compreso il personale utilizzato a tempo parziale.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021.

3. Le parti convengono sull'applicazione degli istituti economici già previsti dall'ultimo CCDI sottoscritto dall'Ente in data 24/12/2018, validi fino alla sottoscrizione definitiva del presente CCDI.

4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti, entro il primo trimestre dell'anno di esercizio.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.





### **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, restando inteso che ove ciò non si verifichi continuerà ad applicarsi quanto già concordato nell'anno precedente.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

### **Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

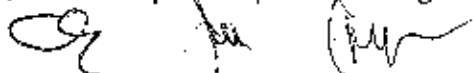
1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dalla stessa Amministrazione;
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è effettuata annualmente con Determinazione del responsabile del settore Economico – finanziario.

### **Art. 6 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili gli strumenti di premialità e le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, del CCNL.

### **Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli



organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, come regolamentata a livello comunale;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

### Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;

2. La progressione economica, viene riconosciuta, ove possano individuarsi risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite di seguito, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio 2018-2019-2020.

3 Sulla base delle risorse stanziate per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.

4 Il segretario comunale pubblica apposito avviso destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, con il quale viene indetta la procedura per le progressioni orizzontali assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.

5 Viene assegnato, sulla base dei criteri di cui ai successivi punti, il punteggio dal segretario comunale/nucleo di valutazione per i responsabili dei settori e dal responsabile del settore amministrativo quello per il personale preposto al servizio di vigilanza (d'intesa col Sindaco) e di supporto al R.P.C.T. (d'intesa col segretario comunale) e dell'autista dello scuolabus.

6 Il Segretario comunale provvede alla redazione della graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

a. **Punti 70:** risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:

anno 2018: peso 20 punti;

anno 2019: peso 20 punti;

anno 2020: peso 30 punti.

b. **Punti 30:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2 punti all'anno, per massimo quindici anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

7 Il segretario comunale forma la graduatoria indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione della performance individuale in caso di ulteriore parità, a quello con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità a colui che ha la categoria più bassa e, infine, in via residuale, al più anziano di età. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del

requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi. La progressione economica avrà decorrenza dalla data di approvazione della graduatoria. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Segretario comunale e diventa definitiva dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame, mediante istanza scritta da presentare al proprio Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, si intende confermato il punteggio per cui si trasmettono le risultanze al Responsabile del settore Economico – finanziario. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. 12 Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti a tempo indeterminato dell'ente, e comunque in misura superiore al 50% dei dipendenti per ciascuna categoria. Tale percentuale verrà arrotondata per difetto, fatta salva l'ipotesi della presenza di una sola unità all'interno della categoria, nel qual caso l'arrotondamento avverrà ad una unità.

### **Art.9 Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità"; 2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto; 3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali; 4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di competenza del responsabile del settore amministrativo, d'intesa col Sindaco; 5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità; 6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa; 7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura della Conferenza dei Responsabili dei settori; 8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, e sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

### **Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure: - Espletamento di attività esposta a rischio – euro 1,10 al giorno - Espletamento di attività disagiata: euro 1,10 al giorno; - Espletamento di maneggio valori:

a) agente contabile: da un minimo di euro 1,00 al giorno al massimo di euro 2,00 al giorno;

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (fino al massimo di 4,20 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività). 3. Ai fini dell'attribuzione, si applicano i criteri di seguito indicati:

#### **3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre

malattie infettive;

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

### 3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

### 3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva del responsabile del settore amministrativo, d'intesa col Sindaco, sulla base delle presenti disposizioni.

5. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

## Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dal responsabile del settore amministrativo, d'intesa col Sindaco, in stretta correlazione con gli indirizzi programmatici per l'attività gestionale approvati dalla Giunta comunale, la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B o C che non siano titolari di posizione organizzativa;

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Le fattispecie alle quali si dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente (da 1 a 15):**

a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2 = Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) **Responsabilità gestionale, (da 1 a 15) che comprende:**

b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) **Responsabilità professionale (da 1 a 15), che comprende:**

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Relazioni con cittadini e altre istituzioni;

c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 1.000,00 (punteggio fino a 15) ad un massimo di € 3.000,00 (punteggio oltre 30 fino a 45) con l'intermedio (tra 16 e 30) a € 2.400,00, è determinato, quantificandolo in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

In caso di dipendenti a tempo parziale, gli importi annuali delle indennità sono proporzionalmente ridotti in base all'orario di lavoro.

3. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

### **Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;

b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;

c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e/o di Anagrafe,

b) € 350,00 agli Ufficiali Elettorali.

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Sindaco definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con altri tipi di indennità (posizione o per specifiche responsabilità o funzione); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

### **Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

I compensi previsti da disposizioni di legge, di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL si riferiscono a:

incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);

maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti IMU e TARI (art.1 comma 1091 della legge n.145 del 2018);

compensi ISTAT per il personale dipendente chiamato a svolgere le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche, censimenti permanenti etc., i cui oneri relativi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzate per legge.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

#### **Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale**

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti sono contenute nel sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune.

Le parti concordano che in sede di contrattazione annuale venga destinata la parte prevalente delle risorse ai seguenti istituti:

performance organizzativa, performance individuale (almeno il 30%), indennità condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, indennità di funzione.

A tal fine, eventuali risorse di parte stabile non utilizzate per altri istituti, concorrono ad incrementare le risorse variabili destinate alla performance.

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato valutato positivamente presente nella struttura.

#### **Art. 15 – Indennità di funzione**

L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria C non incaricato di posizione organizzativa per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

##### **GRADO RIVESTITO**

Agente	punti 1.000,00
Sottufficiale	punti 1.400,00
Ufficiale	punti 3.000,00

##### **PECULIARITÀ ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI**

SI FA RIFERIMENTO AL PIANO DELLA PERFORMANCE APPROVATO DALLA GIUNTA COMUNALE CON DELIBERA N. 44 DEL 17/07/2019

In caso di dipendenti a tempo parziale, gli importi annuali delle indennità sono proporzionalmente ridotti in base all'orario di lavoro.

L'indennità NON è erogabile quando il dipendente non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate.

#### **Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 16 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zero per cento = valutazione negativa) ad un massimo del 16% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;

c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo che va dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*. Tale percentuale viene definita secondo i criteri ed i fattori previsti nella metodologia di valutazione dell'ente;

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;

c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;

d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l. gs. 446/1997, art.1 comma 1091 della legge n.145 del 2018 previsti nei regolamenti comunali;

e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari quanto spettante, percentualmente relazionato alla presenza in servizio nell'ente.

### **Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;



c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

#### **Art. 18 – Reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;  
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;

Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 10 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

3. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

#### **Art. 19 – Turnazioni**

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti danno atto che l'Ente non ha istituito i turni giornalieri di lavoro.

#### **Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore**

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano:

a) di non elevare il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario;

b) che il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 20.

#### **Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale**

In applicazione agli artt. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, in presenza delle seguenti condizioni:

- 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. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti 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:

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;
- Fascia di flessibilità ulteriore rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, ulteriori, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, per i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;



- Fascia di flessibilità ulteriore adottata dall'ufficio di appartenenza in relazione a particolari situazioni lavorative e climatiche con picchi di attività in determinati periodi dell'anno.

### **Art. 23 – Orario multi periodale**

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno e le parti concordano che il recupero può essere disposto sia mediante riduzione oraria sia mediante riduzione delle giornate lavorative.

### **Art. 24 – Personale comandato o distaccato**

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

### **Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

### **Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

### **Art. 27 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione**

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

### **Art. 28 – Pausa per il personale con orario superiore alle sei ore giornaliere**

I dipendenti che prestino attività lavorativa per più di sei ore hanno diritto ad almeno a trenta minuti di pausa. Ove la prestazione orari del mattino prosegua nelle ore pomeridiane, i dipendenti hanno diritto a beneficiare di una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti per fruire del servizio mensa ove istituito fatta salva l'istituzione del buono pasto

sostitutivo. Non si riscontrano le situazioni particolari ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006.

#### **Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro**

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;
- 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.

#### **Art. 30- Clausola finale**

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici relativi agli anni successivi, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 settembre dei rispettivi anni.

*CISE*  
*Aut. Sc. St. G. S. S. S. S.*  
*Aut. Sc. St. G. S. S. S. S.*  
*Aut. Sc. St. G. S. S. S. S.*