COMUNE DI BAULADU

COMUNE DI BAULADU

PROVINCIA DI ORISTANO

Via Arruga Antoni Gramsci n. 7 – 09070 Bauladu (OR) – Tel 0783/51677- 78 – Fax 0783/51592 – P. IVA/C.F. 00072000953

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO GIURIDICO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2020 – 2022

Ipotesi: 18.12.2020
Sottoscrizione definitiva 30.12.2020

INDICE

Titolo I

FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1 campo di applicazione e durata
Art. 2 modalità di formazione del contratto
Art. 3 pari opportunità nelle attività di formazione
Art. 4 informazione
Art. 5 agibilità sindacali

Titolo II
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 6 sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale

Titolo III
LE RISORSE DECENTRATE

Art. 7 criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili
Art. 8 criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
Art. 9 criteri generali per l'incentivazione del personale
Art. 10 valutazione della performance
Art. 11 differenziazione del premio individuale (ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 12 progressioni economiche nella categoria
Art. 13 indennità "condizioni di lavoro" (ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 14 indennità per specifiche responsabilità (ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 15 welfare integrativo (ART. 72, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 16 indennità di reperibilità (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 17 perequazione della retribuzione di risultato e di particolari compensi contrattuali (ART. 18, LETT. H), CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 18 misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 19 contingente dei lavoratori a tempo parziale (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 20 banca delle ore (ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)
Art. 21 flessibilità dell'orario di lavoro (ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 22 orario di lavoro e orario multiperiodale (ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 23 lavoro straordinario (ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 24 trattamento per attività prestata in giorno festivo (ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
Art. 25 messi notificatori (ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
Art. 26 compensi ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 27 innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 28 incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 29 criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 30 turnazioni (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

TITOLO IV
Personale della polizia locale

Art. 31 indennità di servizio esterno (ART. 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 32 indennità di funzione (ART. 56-SEXIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)
Art. 33 proventi delle violazioni al codice della strada (ART. 56-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

TITOLO V
Trattamenti accessori fissati per legge

Art. 34 trattamenti accessori fissati per legge

TITOLO VI
Norme finali e transitorie

Art. 35 disposizioni finali

Titolo I
FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia, a decorrere dal 01.01.2020, fatti salvi gli istituti obbligatori.

2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

3. Il CCDI è relativo al triennio 2020-2022, pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2
MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente alla sottoscrizione almeno del presidente;
b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.

2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.

3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione. Anche a richiesta di parte sindacale.

4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata. Il periodo può essere inferiore per situazioni d'urgenza.

5. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, comma 7 del CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 3
PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

4. Annualmente è fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

Art. 4
INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.

2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Art. 5
AGIBILITA' SINDACALI

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un

massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, ove possibile 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.

4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.

5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali e ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCDI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.

6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU e delle OO.SS., l'Amministrazione concederà l'uso di una parte del proprio spazio Intranet, con una specifica casella di posta elettronica (bacheca elettronica).

7. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.

8. L'Amministrazione mette a disposizione delle OO.SS. aziendali e della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni, come sede ufficiale, dotandola degli strumenti necessari per l'elaborazione di documenti e le attività di comunicazione.

9. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

Titolo II
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 6
SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i

servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:
a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
c) servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: personale appartenente al Servizio Cimiteri e Verde pubblico, n. 1 unità;
d) Servizio di polizia municipale, da assicurare con n. 1 vigile urbano (ore 8-14; ore 12-18);
e) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese: n. 1 unità.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

5. Durante lo sciopero i Responsabili di Servizio dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

Titolo III
LE RISORSE DECENTRATE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI

Art. 7
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:
- progressioni economiche all'interno della categoria;
- indennità di comparto;
- indennità *ex* VIII q.f.

2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018[1] sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le risorse residue non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 8
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

1. Le parti concordano in sede di contrattazione annuale quale parte del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, CCNL 21 maggio 2018 sia destinata a incentivare la *performance* individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti **possono definire** la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla *performance* e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo sia riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

5. La metodologia di valutazione e le schede di valutazione devono essere semplici e comprensibili dalla amministrazione a dai lavoratori come previsto dall' art. 17 comma 1 lettera r) della Legge 124/2015.

Art. 9
CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Gli obiettivi sono indicati formalmente dalla amministrazione e concordati con i titolari di posizione organizzativa; spetta ai titolari di posizione organizzativa attribuire formalmente ai collaboratori gli obiettivi ad essi assegnati concordandoli.

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di

---

[1] a) premi correlati alla *performance* organizzativa;
b) premi correlati alla *performance* individuale;
c) indennità "condizioni di lavoro", di cui all'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018;
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000;
e) compensi specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, CCNL 21 maggio 2018;
f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, CCNL 21 maggio 2018;
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018;
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, c. 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14 settembre 2000;
i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, CCNL 21 maggio 2018, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. g), ed eventualmente per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione, che verifica il raggiungimento degli obiettivi in carico ai **titolari di posizione organizzativa. Per i dipendenti non titolari di posizione i risultati sono verificati dal titolare di posizione da cui dipendono funzionalmente.**

1 a. L'attribuzione di tutti gli obiettivi, di risultato e comportamentali, avviene in modo formale e contestuale, non oltre il mese di MARZO (a decorrere dall'anno 2021) su tali elementi si effettua la valutazione.
1 b. Sono consentite attribuzioni e/o modifiche di obiettivi per esigenze organizzative, l'attribuzione avviene con le modalità di cui al comma precedente.

2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, secondo le modalità definite nel presente articolo, eventualmente anche a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

3. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

4. La predetta finalità è realizzata anche seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
• la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
• il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 4, se attivato.

<u>Produttività collettiva</u>
Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo, riguardo il punteggio numerico e **non al valore economico da liquidare** e secondo i risultati accertati d**ai titolari di posizione organizzativa** coi criteri del sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione

esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* **attribuito ai titolari di posizione organizzativa** e in particolare nel PDO, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili di servizio assegnano, in relazione al piano della *performance* e in particolare nel PDO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.

La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 e considera i seguenti ambiti:
a) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le posizioni organizzative e ufficio per i dipendenti (*performance* organizzativa della struttura);

b) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
La valutazione della *performance* organizzativa della struttura, **riguardo gli obiettivi assegnati ai titolari di posizione** è effettuata attraverso i risultati rilevati dal Nucleo di valutazione, la valutazione degli obiettivi individuali, dei comportamenti organizzativi e delle competenze spetta al responsabile del servizio.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg, con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal responsabile del servizio per la revisione o la conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

<u>Performance organizzativa di settore</u>
La *performance* organizzativa è legata a obiettivi strategici di settore o anche inter-settoriali.
I compensi legati alla *performance* organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti.

6. In caso di tardiva approvazione del Bilancio o di mancata attribuzione degli obiettivi da parte dell'organo politico entro il 30 APRILE dell'anno, sarà cura di ciascun Responsabile attribuire al personale dei livelli obiettivi di settore.

7. In occasione dell'attribuzione formale degli obiettivi, sia da parte del Nucleo ai Responsabili, sia da parte dei Responsabili al personale dei livelli, siano comunicati oltre gli obiettivi di risultato anche i comportamenti sui quali gli stessi saranno valutati.

Art. 10
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.

2. I responsabili di servizio osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.

3. La valutazione della *performance* è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.

4. Tutti gli obiettivi, di risultato o comportamentali vanno attribuiti contestualmente e formalmente per iscritto ai lavoratori.

5. La liquidazione della “produttività” si effettua con la formula del riparto semplice, quindi avviene utilizzando quale elemento di quantificazione soggettiva i punti attribuiti con la valutazione del dipendente, rispetto al valore punto economico, ottenuto dal fondo totale utilizzabile (FORMULA, somma punti di valutazione di tutti i dipendenti/ totale fondo= valore punto economico; punti valutazione soggettiva X valore punto economico=somma da liquidare RAPPORTATA al parametro soggettivo di categoria giuridica di inquadramento: A 0,95- B1 1.00- B3 1.06- C1 1.13- D1 1.25- D3 1.45-.)

Art. 11
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE
(ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale.

2. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la sua valutazione risulti pari al 100% e ad un numero massimo di dipendenti pari a 1 per Ente.

4. Nel caso in cui gli aventi diritto fossero maggiori di tre, in sede di conferenza dei responsabili di servizio si deciderà la graduatoria finale.

5. Qualora nessun dipendente acceda alla maggiorazione di cui al presente articolo, il volume della premialità esitato dall'applicazione della disciplina di cui al precedente comma, non può venir distribuito e perciò lo stesso rientra, in funzione della fonte di provenienza, al fondo dell'annualità successiva se la fonte è l'art. 67 comma , al bilancio se comma 4 e comma 5 lett. b) del medesimo articolo.

Art. 12
PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

1. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico per ciascuna categoria, secondo la seguente tabella:

Categoria	Dotazione organica	Somme da destinare		
		2019	2020	2021
B	3	1	1	1
C	4	1	1	1
D	4	2	2	0
Totale	11			

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, **i risparmi confluiscono** nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1 gennaio 2018. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

5. Nell'Appendice al presente contratto sono indicati i criteri per la partecipazione del personale alle procedure di selezione.

Art. 13
INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"
(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le attività di rischio di cui al DPR n. 347/83, con un massimo di € 1,50/giorno.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia, con un massimo di € 1,50/giorno.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:

a) da euro 0,00 a euro 3.000,00: importo indennità € 1,00/giorno;
b) da euro 3.001,00 e oltre: importo indennità € 2,00/giorno;

5. In caso di cumulo di attività che presentino una o più delle situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 25%. In ogni caso, non si può superare il valore massimo di contratto.

6. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 14
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 70-QUINQUIES, C. 1 e 2, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
- **al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche**:
a) responsabilità di coordinamento di altro personale di pari categoria per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale, parametro 33%;

b) autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, e un valore in caso di cumulo parametro 33%;

c) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa

complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate, parametro 33% ;

- **al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche**:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale parametro 33%;

b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate, parametro 33%;

c) autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni assegnando a ciascuna un determinato valore, e un valore in caso di cumulo, parametro 33%;

- **al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:**

a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più unità operative, parametro 40%;

b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo, parametro 60%; .

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

4. I budget per le indennità del presente articolo vengono definiti dalla contrattazione decentrata in sede di riparto economico annuale .

Art. 15
WELFARE INTEGRATIVO
(ART. 72, CCNL 21 MAGGIO 2018)

Le misure di sostegno indicate dall'art. 72, CCNL 21 maggio 2018 non si applicano al Comune di BAULADU.

Art. 16
INDENNITA' DI REPERIBILITA'
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 potrà essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato ai sensi del CCNL 21 maggio 2018.

Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000.

7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria
Stato Civile	1	C

Art. 17
PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI
(ART. 18, LETT. H), CCNL 21 MAGGIO 2018)

Non si applica a questo Ente

Art. 18
MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:
- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso rappresentante spettano ogni anno n° 20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolti e formato per l'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 un'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 da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 19
CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE
(ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di cui al comma precedente può essere elevato fino al 50%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non risulti compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
- Particolari condizioni di salute;
- Situazioni familiari da documentare

3. Il contingente di cui al comma 2 può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 20
BANCA DELLE ORE
(ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 38-bis, 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.

Art. 21
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
(ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, insegnanti delle scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

2. L'orario flessibile si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.

3. E' comunque nella facoltà dell'ente applicare l'orario flessibile alla generalità dei dipendenti, fatti comunque salvi i servizi indicati al comma 1 ai quali non si applica in ogni caso.

4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di n. 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.

5. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

6. 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, chieda di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 22
ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE
(ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- altre motivazioni individuate da ciascun responsabile.

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.

4. E' possibile superare tale limite in presenza di particolari condizioni individuate da ciascun responsabile.

Art. 23
LAVORO STRAORDINARIO
(ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018*)*

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999 non è elevato oltre le n. 180 ore previste per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 24
TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATA IN GIORNO FESTIVO
(ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 25
MESSI NOTIFICATORI
(ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 70% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 26
COMPENSI ISTAT
(ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

Art. 27
INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione

degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

Art. 28
INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO
(ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti previa contrattazione decentrata con accordo fra le parti, provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 29
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (*performance* individuale).

2. In occasione dell'attribuzione formale degli obiettivi, da parte del Nucleo ai Responsabili, dovranno essere comunicati oltre gli obiettivi di risultato anche i comportamenti sui quali gli stessi saranno valutati.

4. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 30
TURNAZIONI
(ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

A causa dell'impossibilità di attuare una equilibrata distribuzione e avvicendamento dei turni di servizi, l'istituto non è applicato nel Comune di BAULADU .

TITOLO IV
Personale della polizia locale

Art. 31
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO
(ART. 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta e graduata per servizi resi in via anche non continuativa.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento. L'indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018 (indennità condizioni di lavoro €. 1.00).

3. La misura dell'indennità all'interno dei limiti minimi e massimi è determinata in relazione allo svolgimento:

- del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
- del servizio con particolari mezzi;
- di ulteriori particolari attività.

La concorrenza dei tre fattori implementa l'indennità ad €. 1,50.

4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 32
INDENNITÀ DI FUNZIONE
(ART. 56-SEXIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di posizione organizzativa, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.

3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 33
PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA
(ART. 56-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanzia le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i) e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.

3. L'ente può destinare una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del *welfare* integrativo di cui all'art. 72, CCNL 21 maggio 2018, qualora le stesse fossero attivate.

TITOLO V
Trattamenti accessori fissati per legge

Art. 34
TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
• gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, c. 57, L. 23 dicembre 1996, n. 662; art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446);
• gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla norma;

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 21 maggio 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.

TITOLO VI
Norme finali e transitorie

Art. 35
DISPOSIZIONI FINALI

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

2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

APPENDICE
CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI INTERNE ALLA CATEGORIA

1. Disposizioni generali

Le progressioni economiche (d'ora in avanti definite PO) sono disciplinate dalla presente regolamentazione che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 16 CCNL 21 maggio 2018 e dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI).

Le PO sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati significativi per l'amministrazione.

Le PO sono effettuate sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti.
In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove PO, nel rispetto delle disposizioni del presente CCDI.

2. Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alla selezione per le PO i soggetti che risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.

Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, un'anzianità di servizio, a tempo determinato o indeterminato, di almeno 36 mesi, nonché di almeno 36 mesi nella posizione economica. E' utile a tal fine l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1 c. 2, D.Lgs. n. 165/01. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro.

Non possono partecipare alla selezione i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento.

3. Criteri di valutazione

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della *performance* individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto (ad es. 2017-2019 per la selezione attivata nel 2020), secondo le modalità stabilite in attuazione del CCDI.
Ai fini della determinazione del punteggio sarà considerata la media dei punteggi dei migliori due anni del triennio in questione.
A parità di punteggio attribuito, la titolarità sarà attribuita a chi avrà riportato la media migliore riferita all'intero triennio.
Qualora sussista ulteriore parità nel punteggio, la titolarità sarà attribuita al dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica.

3. Procedimento

L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio.
In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita e approvata la graduatoria e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Letto, approvato, sottoscritto

Il Presidente: Dottor Danilo Saba F.to Danilo Saba

RSU: Dott. paolo Carta F.to Paolo Carta

Parte Pubblica:
Sig. Sebastiano Meli F.to Sebastiano Meli

Rag. Francesca Ara F.to Francesca Ara

Ing. Gabriella Contu F.to Gabriella Contu

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

CISL FP : Salvatore Usai F.to Salvatore Usai

Il segretario verbalizzante:
Sig. Sebastiano Meli F.to Sebastiano Meli